



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN  
PADANGSIDIMPUAN KOTA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Manajemen Bisnis.*

**Oleh:**

**NUR HASANAH  
NIM: 15 402 00030**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
TAHUN 2022**



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN  
PADANGSIDIMPUAN KOTA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Manajemen Bisnis.*

**Oleh:**

**NUR HASANAH  
NIM: 15 402 00030**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Dr. DARWIS HARAHAHAP, S.HI., M.Si.  
NIP: 19780818 200901 1 015**

**PEMBIMBING II**

**ARTI DAMISA, M.E.I.  
NIDN: 2020128902**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
TAHUN 2022**

Hal : Skripsi  
a.n NUR HASANAH  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2022  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpuan

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n NUR HASANAH yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota**”.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


*Wassalamualaikum Wr. Wb*

**PEMBIMBING I**



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**PEMBIMBING II**



**Arti Damisa, S.H.I., M.E.I**  
NIDN. 2020128902

## **SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Nur Hasanah**  
Nim : 1540200030  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention  
Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan  
Pelanggan Padangsidempuan Kota**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 5 April 2022

Saya yang Menyatakan,  
  
**Nur Hasanah**  
15 402 00030



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Hasanah  
Nim : 15 402 00030  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota ”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal, 05 April 2022  
Yang Menyatakan



**Nur Hasanah  
15 402 00030**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan.  
22733 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : NUR HASANAH  
Nim : 15 402 00030  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan  
PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan  
Kota

**Ketua**

Delima Sari Lubis, M.A.  
NIP. 19840512 201403 2 002

**Sekretaris**

Rini Hayati Lubis, M.P  
NIP. 19870413 201903 2 011

**Anggota**

Delima Sari Lubis, M.A.  
NIP. 19840512 201403 2 002

Rini Hayati Lubis, M.P  
NIP. 19870413 201903 2 011

Aliman Syahuri Zein, M.E.I  
NIDN. 2028048201

Zulaika Matondang, M.Si  
NIDN. 2017058302

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:**

Di	: Padangsidempuan
Hari/Tanggal	: Selasa / 19 April 2022
Pukul	: 11.00 WIB s/d 13.00 WIB
Hasil/Nilai	: Lulus/ 76,25 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,30
Predikat	: Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JalanTengkuRizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN  
PADANGSIDIMPUAN KOTA**

**NAMA : NUR HASANAH  
NIM : 15 402 00030**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 31 Mei 2022  
Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**Nama** : Nur Hasanah  
**NIM** : 15 402 00030  
**Judul Skripsi** : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.**

Salah satu sumber daya yang paling menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Beban kerja yang dirasakan karyawan memicu adanya keinginan mengundurkan diri dari perusahaan (*Turnover Intention*) hal itu disebabkan karena beban kerja yang sudah tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sudah melebihi tugas yang semestinya dikerjakan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan teori beban kerja, teori *Turnover Intention*, dan juga teori hubungan beban kerja terhadap *Turnover Intention*, serta Beban kerja dalam perspektif Islam .

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi dasar (uji normalitas, dan uji linieritas), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji  $t$ ). Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat bantu statistik berupa SPSS Versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,556 dan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,542 yang artinya persentasi sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan terhadap *Turnover Intention* sebesar 54,2%. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) diperoleh variabel beban kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,427 > 1,692$ , hal ini menyatakan bahwa  $H_a$  diterima atau beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci** : *Turnover Intention*, Beban Kerja



## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil

Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Replita M.Si., M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si. selaku pembimbing I dan ibu Arti Damisa M.E.I. selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M.Hum selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Alm. Khoirul Sagala dan Ibunda Minta Ito Harahap, juga kepada saudara Febriadi sagala, Hikmah Darusman Sagala S.E dan Parlindungan sagala yang telah banyak memberikan bantuan moril, material, dorongan serta doa dan restu yang senantiasa mengiringi langkah peneliti juga memberikan motivasi kepada peneliti agar selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi. Juga kepada suami Radiman Hutapea yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat peneliti yaitu Siti Eni Aisyah Simbolon, S.E, Siti Ena Aisyah Simbolon S.E, Maya Sari Harahap, Misba Husna Lubis, S.E, Fahima Sari Tanjung, Fuji Astuti, S.E., yang selalu mendoakan dan juga memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

*Wassalaamu'alaikumWr.Wb*

Padangsidempuan,     Maret 2022  
Peneliti,

**NUR HASANAH**  
**NIM. 15 402 00030**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	s (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'..	apostrof
ي	Ya	Y	Ye



## B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.




1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas



### **C. *Ta Marbutah***

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

### **D. *Syaddah (Tasydid)***

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

### **E. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ﻻ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

#### **F. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, iat idak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

#### **G. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, mau pun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

#### **H. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **I. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
	<b>Hal</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel .....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Manfaat Penelitian .....	9
H. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori.....	14
1. <i>Turnover Intention</i> .....	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	14
b. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18
c. Aspek- Aspek dalam <i>Turnover Intention</i> .....	19
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	19
2. Beban Kerja .....	21
a. Pengertian Beban Kerja .....	21
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	24

c. Indikator Beban Kerja .....	26
d. Hubungan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	27
e. Dimensi Beban Kerja .....	28
f. Standar Beban Kerja .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Pikir .....	33
D. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Sumber Data.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
G. Analisis Data Penelitian.....	41
1. Uji Asumsi Dasar.....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Linieritas .....	42
2. Uji Regresi Linier Sederhana .....	42
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
4. Uji Hipotesis (Uji t).....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. PLN (Persero) .....	45
1. Sejarah Perusahaan.....	45
2. Visi, Misi, dan Moto .....	48
a. Visi.....	48
b. Misi .....	48
c. Moto .....	48
3. Nilai-Nilai PT. PLN (Persero) .....	48
4. Ruang Lingkup Organisasi .....	49
5. Tugas Masing-Masing Bagian.....	49
a. Manajer Area .....	49
b. Jaringan .....	49
c. Pelayanan dan Administrasi .....	50
d. Transaksi Energi Listrik .....	50
e. Barang dan Jasa .....	50
6. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan	51
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Hasil Uji Validitas.....	52
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	54



3. Hasil Uji Normalitas .....	55
4. Hasil Uji Linieritas .....	56
5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	57
6. Hasil Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
7. Hasil Uji Hipotesis .....	59
a. Hasil Uji t .....	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
D. Keterbatasan Penelitian .....	61

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel .....	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel III.1	Skor atas Jawaban Responden .....	39
Tabel III.2	Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	39
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	54
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	54
Tabel IV.3	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja .....	55
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> .....	56
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel IV.6	Hasil Uji Linieritas Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	57
Tabel IV.7	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	58
Tabel IV.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
Tabel IV.9	Hasil Uji t .....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Pikir .....	34
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	52

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia merupakan upaya penting yang harus perusahaan perhatikan demi tercapainya tujuan serta kemajuan perusahaan.<sup>1</sup> Dengan demikian keberhasilan proses operasional perusahaan sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat perusahaan butuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya dukungan yang optimal dari sumber daya manusia dapat menciptakan keunggulan pada perusahaan.<sup>2</sup> Sehingga perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang baik sehingga tidak memiliki keinginan pindah (*turnover intention*) atau bahkan melakukan tindakan meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Problematika *turnover* yang terjadi di sebuah perusahaan bagaikan dua belah mata pisau. Isu ini dapat bernilai positif apabila ada penanganan atau manajemen yang baik yang dilakukan oleh perusahaan. Namun isu juga dapat berdampak negatif pada perusahaan. Dimana *turnover* dianggap sebagai salah

---

<sup>1</sup> Didit Darmawan, "Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya," dalam *Jurnal Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2008.

<sup>2</sup> Akui Bulolo and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention," dalam *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 2, tahun 2020, hlm 339.

satu indikator yang menunjukkan kemampuan dari suatu perusahaan. Menjadi fenomena yang biasa ditemukan dikalangan para karyawan, dimana bekerja disalah satu perusahaan dianggap sebagai batu loncatan menuju yang lebih baik. Ketika karyawan telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, maka keputusan untuk pindah ke perusahaan yang lebih menjanjikan akan dilakukan.<sup>3</sup>Dengan demikian pencegahan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) harus dapat dikendalikan perusahaan.

Tindakan *turnover intention* dapat memberikan dampak terhadap suatu perusahaan. Pergantian karyawan dapat menimbulkan pengeluaran biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru. Dampak lainnya dapat mengganggu komunikasi dan interaksi sosial antara sesama karyawan di lingkungan tempat bekerja. Selain itu, berdampak juga terhadap menurunnya semangat kerja karyawan. Bahkan apabila semangat kerja karyawan terus menurun dapat memberikan dampak buruk terhadap perusahaan serta meningkatkan *turnover* karyawan.<sup>4</sup>

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja.<sup>5</sup> Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan inefisiensi

---

<sup>3</sup> Hammam Zaki and Marzolina, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru,” dalam *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No. 3, tahun 2016, hlm. 1.

<sup>4</sup>Ahmad Aulia Ihsan, Zakhyadi Ariffin, and Maya Sari Dewi, “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin),” 2018.

<sup>5</sup> Fiona Mei Rizka, “The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction Of Turnover Intention and Performance Of Employees Of Angkasa Pura Logistic Indonesia,” dalam *International Journal Of Social Science and Economics Invention*, Vol. 6, No.2, Tahun 2020.



kerja.<sup>6</sup>Penyebab performa beban kerja menurun adalah tuntutan untuk mengerjakan dua atau lebih pekerjaan secara bersamaan. Semakin banyak pekerjaan yang harus terselesaikan maka semakin berkurang performa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Meningkatnya beban dalam pekerjaan dapat menimbulkan perasaan beban kerja berlebihan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan beban kerja semakin berat, memenuhi kebutuhan semakin meningkat, biaya hidup yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan, kompetisi yang semakin ketat dan dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.<sup>7</sup> Beban kerja yang terus meningkat dapat berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. PLN Persero Unit Pelanggan Padangsidempuan Kota merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan. Sebagai perusahaan yang menawarkan jasa sehingga sangat perlu memperhatikan dan membina kerja karyawannya. Disamping itu visi perusahaan ingin menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan tagar satu pilihan pelanggan untuk solusi energi. Sehingga untuk mewujudkan visi tersebut perusahaan perlu mempertahankan karyawan sehingga tidak melakukan *turnover intention*.

---

<sup>6</sup>Leonardo Hendy Lukito and Ida Martini Alriani, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 25, No. 45, tahun 2019.

<sup>7</sup>Ihsan, Ariffin, and Dewi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)."

Beban kerja pada PT. PLN Persero Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota terdapat pada penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Salah satu bagian pekerjaan yang memiliki beban kerja dengan tekanan waktu dan pencapaian target kerja adalah *Manajemen Billing*. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, Hikmah menyebutkan alasan terbesar untuk memutuskan pindah karena beban kerja yang berlebih dan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan target yang harus dicapai.<sup>8</sup>

Sebagian karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan berikan, karena pekerjaan yang karyawan lakukan sehari-hari terkadang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dalam bidangnya serta adanya keharusan untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Misalnya, Parlindungan menyebutkan banyaknya target yang harus dikerjakan sehingga kadang membuat pekerjaan menjadi menumpuk.<sup>9</sup> Bahkan ada juga, Suryadi, karyawan yang mengeluh dengan tekanan beban kerja berlebihan sehingga tersirat untuk melakukan *turnover*.

Beliau melanjutkan bahwa hal ini terjadi karena beban kerja yang diberikan sudah tidak sesuai dengan kewajiban atau tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Seharusnya dalam bidang *Management Billing* tugas yang

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan Hikmah, Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota, tanggal 07 Januari 2022 Pukul 11.20 WIB.

<sup>9</sup>Wawancara dengan Parlindungan, Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota, tanggal 07 Januari 2022 Pukul 11.30 WIB.

harus diselesaikan para karyawan ialah mengenai pencatatan meteran, namun kini tugas mereka bertambah dalam hal penagihan.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan ada karyawan yang memutuskan pindah karena tekanan beban kerja. Namun sebagian lagi tidak sampai memutuskan untuk pindah kerja hanya sebatas mengeluhkan beban pekerjaan. Sementara itu ada juga keluhan sehingga tersirat keinginan untuk pindah (*turnover*).

Kemunculan keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu perusahaan akan ditandai dengan beberapa perubahan tingkah laku karyawan. Hal ini tentu dapat memberi pengaruh buruk terhadap perusahaan. Adapun beberapa tanda-tanda munculnya keinginan untuk pindah diantaranya Menurut Geko dan Fly dalam Hamman Zaki, terjadinya peningkatan absensi, keinginan untuk bekerja menurun sehingga sering malas-malasan dalam bekerja, keinginan untuk melanggar aturan tata tertib kerja mulai dilakukan, munculnya sikap yang tidak sependapat dengan atasan yang ditandai dengan sikap penentangan serta menunjukkan bentuk penolakan serta menurunnya sikap tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.<sup>11</sup>

Selanjutnya, terbatasnya jumlah karyawan menyebabkan adanya penambahan waktu kerja sehingga dengan penambahan waktu tersebut karyawan mampu untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini penyebab terjadinya beban kerja karyawan yang dapat menjadi salah satu faktor *turnover* karyawan. Sehingga dari sini terlihat ada

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan Suryadi, Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota, tanggal 10 Januari 2022 Pukul 09.00 WIB.

<sup>11</sup>Hamman Zaki and Marzolina, *Op.Cit.*, hlm. 6.

keterkaitan antara beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melihat keterkaitan antara beban kerja dan *turnover intention*. Misalnya, penelitian yang dilakukan Irvianti dkk menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*,<sup>12</sup> Selain itu Qureshi dkk dalam Ninda menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.<sup>13</sup>

Lebih lanjut lagi, berdasarkan hasil penelitian Akbar Wibowo dkk., menunjukkan bahwa faktor beban kerja tidak menjadi faktor utama dalam mengambil keputusan untuk pindah kerja. Hal ini berdasarkan pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.<sup>14</sup> Namun masih terdapat hubungan atau pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention*. Hal ini juga didukung dengan penelitian Fiona dkk. yang menyatakan peningkatan beban kerja karyawan dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah. Ini artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.<sup>15</sup>

Untuk dapat memperoleh informasi yang lebih jelas dan terbukti secara ilmiah mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga perlu dilakukan suatu penelitian ilmiah dengan menjadikan karyawan PT. PLN

---

<sup>12</sup>Laksmi Sito Dwi Irvianti and Renno Eka Verina, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta," dalam *Binus Business Review*, Vol. 6, No. 1, tahun 2015, hlm. 117–26.

<sup>13</sup>Ninda Aristawati, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia" (Thesis: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019).

<sup>14</sup>Akbar Wibowo, Margono Setiawan, and Agung Yuniarinto, "The Effect of Workloads On Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables," dalam *Journal of Applied Management*, Vol. 19, No. 2, tahun 2021, hlm. 409.

<sup>15</sup>Fiona Mei Rizka, *Op.Cit.*, hlm. 238.

(Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota sebagai responden pada penelitian. Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota**”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas sehingga identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengunduran diri karyawan menimbulkan adanya pengeluaran biaya untuk kegiatan rekrutmen karyawan baru.
2. *Turnover intention* berpengaruh terhadap terganggunya komunikasi dan interaksi sosial karyawan di tempat kerja
3. Dampak *turnover intention* pada perusahaan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.
4. Ada beberapa karyawan yang mengeluhkan tekanan dalam pekerjaan.
5. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan *turnover intention*.

### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari permasalahan yang ada untuk memudahkan pembahasan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang menjadi batasan dalam penelitian ini hanya mencakup masalah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Adapun variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian



adalah beban kerja sedangkan untuk variabel bebas (*independent*) adalah *turnover intention*.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti melalui yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut.<sup>16</sup> Operasional variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya terdiri dari definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan, dan penilaian alat ukur.

Untuk menghindari kesalah pahaman, maka ditentukan definisi variabel penelitian. Adapun definisi operasional penelitian sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela karena pilihan pribadi. <sup>17</sup>	1. <i>Intention to Quit</i> (niat untuk keluar) 2. <i>Intention to search for alternatives</i> (pencarian alternatif pekerjaan) 3. <i>Thinking of Quitting</i> (pikiran untuk keluar)	Ordinal
Beban Kerja (X)	Sejumlah kegiatan yang harus	1. Penggunaan waktu kerja	Ordinal

<sup>16</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 47

<sup>17</sup> M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan* (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021), hlm. 3.

	diselesaikan oleh individu maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. <sup>18</sup>	2. Target yang harus tercapai 3. Kondisi pekerjaan	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	--

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota?

### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. PLN Persero Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota.

### G. Manfaat Penelitian

Setelah selesai penelitian, hasil penelitian ini harapannya berguna untuk:

#### 1. Peneliti

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, penelitian ini juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen bisnis dan melatih untuk dapat menerapkan teori- teori yang peneliti peroleh

---

<sup>18</sup> Azhar Affandi, dkk., *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0* (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021), hlm. 183.

dari perkuliahan. Khususnya pembahasan beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota

Menambah pengetahuan, informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui terkait hal beban kerja karyawan. Sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak melakukan *turnover intention*.

3. Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan kajian yang membahas mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan berupa beban kerja. Khususnya karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penelitian ini, maka peneliti menggunakan sistematika Pembahasan menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yakni sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, memuat tentang latar belakang masalah, yang berisi uraian mengarahkan pada adanya masalah yang menjadi objek penelitian. Identifikasi masalah yaitu uraian penelusuran dan penjabaran seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah yang menjadi objek penelitian, dan dari penelusuran tersebut akan muncul sejumlah besar aspek masalah yang berkaitan erat satu dengan yang lain. Batasan masalah, membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada sebagian aspek atau sub masalah yang lebih dominan agar lebih terarah dan fokus.

Definisi operasional variabel, berisi tentang indikator- indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yang didasarkan pada teori para ahli. Rumusan masalah mengenai penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab dalam penelitian dan berbentuk pertanyaan baik secara umum ataupun khusus. Tujuan penelitian merupakan jawaban terhadap rumusan masalah yang dibuat berupa pernyataan. Kegunaan penelitian berupa penjelasan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika pembahasan yaitu susunan sistematis yang dibuat oleh peneliti untuk mempermudah dalam menyusun kerangka penelitian.

Bab II Landasan Teori, didalamnya berisi tentang kerangka teori mengenai pembahasan dan uraian-uraian tentang objek penelitian sesuai dengan teori atau konsep yang didasarkan pada referensi dalam penelitian. Penelitian terdahulu mencantumkan beberapa hasil penelitian dari orang lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Kerangka pikir mengenai variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan pemecahannya, menyangkut tentang variabel dan solusinya dan berdasarkan teori atau konsep para ahli yang dinyatakan dalam sebuah pemikiran penulis. Hipotesis yaitu menjelaskan jawaban sementara terhadap masalah penelitian .

Bab III Metode Penelitian, di dalamnya memuat ruang lingkup penelitian tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi, yaitu objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Jenis penelitian, yaitu penelitian yang akan dilakukan bersifat kuantitatif atau kualitatif. Instrument pengumpulan data disesuaikan dengan bentuk dan sumber data serta jenis pendekatan, dan teknik analisa data yaitu mengolah dan menganalisis dengan menggunakan statistic.

Bab IV Hasil penelitian, memuat tentang deskripsi data penelitian yaitu tentang penjabaran data yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis penelitian memuat tentang hasil dari pengolahan data, dan data diolah dengan menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS Versi 23, dan pembahasan penelitian memuat penjabaran tentang hasil *output* SPSS.

Bab V Penutup, didalamnya menjelaskan tentang kesimpulan berupa jawaban-jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah, dan saran yaitu mengenai pokok-pokok pikiran peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah atau objek penelitian sebagai bahan pertimbangan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. *Turnover Intention*

###### a. Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover* adalah berhentinya individu dari tempat bekerja tanpa ada paksaan atau berpindah dari tempat satu ke tempat lain. *Intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu hal.<sup>19</sup> Menurut Tett dan Meyer dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Turnover Intention* adalah keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Hamam Zaki pengertian *Turnover intention* merupakan suatu niat dari individu untuk memisahkan diri dari perusahaan tempat bekerja.

*Turnover intention* atau keinginan pindah adalah perilaku karyawan yang menunjukkan kecenderungan bebarapa hal, antara lain peningkatan absensi, munculnya sifat malas dalam bekerja, mulai adanya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang kepada atasan maupun keseriusan

---

<sup>19</sup>Lilla Fuhasari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention," *Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta*, 2016, hlm. 10.

<sup>20</sup>M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Op.Cit.*, hlm. 4.

untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.<sup>21</sup>

Dari definisi beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang pekerja atau karyawan untuk mengundurkan diri dari suatu pekerjaan secara sadar dan tanpa paksaan.

*Turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apa lagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi.

*Turnover* sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Mengingat masalah *turnover* ini sulit diperkirakan, aktivitas pengembangan SDM harus dapat dengan cepat mendeteksi gejalanya dan melakukan upaya pencegahannya. Walaupun, hasil penelitian membuktikan bahwa banyak manajer eksekutif organisasi menghabiskan masa kerjanya

---

<sup>21</sup> Hammam Zaki dan Marzolina, *Op.Cit.*, hlm. 6.



hanya pada satu organisasi, tapi angka mobilitas lebih tinggi terjadi pada manajer muda yang lebih dinamis dan suka tantangan.

Umumnya, organisasi yang memiliki program pengembangan pegawai yang baik, justru menjadi penyebab seseorang untuk pindah bekerja. Banyak organisasi yang masih konvensional yang tidak menginvestasikan uang dan waktu dalam pengembangan dengan dalil bahwa program itu hanya membebani organisasi saja, sebab keahlian yang diperoleh pegawai tersebut akan berimplikasi pada tuntutan kompensasi pegawai yang lebih tinggi. Sesungguhnya, pandangan tersebut sangat menyesatkan, sebab organisasi tersebut hanya melihat dari perspektif pengeluaran saja, dan tidak melihat benefit yang diperoleh dari pegawai yang terampil tersebut. Pelatihan akan berhasil jika semua organisasi dalam bidang yang sama dapat bekerja sama seperti yang biasa dilakukan oleh organisasi yang modern.<sup>22</sup>

Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang *turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover* berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan.

---

<sup>22</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 212.

Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- 1) Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian.
- 2) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia, dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru biasanya cenderung tinggi.
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- 7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
- 8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.
- 9) *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Firda Widiawati, dkk., “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang” dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, hlm. 4-5,

b. Indikator *Turnover Intention*

Indikator turnover intention menurut Mobley dkk dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani, adalah sebagai berikut:

1) Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh diperusahaan oleh teman di perusahaan lain.<sup>24</sup>

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

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan diluar perusahaan tempatnya bekerja.<sup>25</sup>

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

Kartawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> M.Ardan dan Achmad Jaelani, *Op.Cit.*, hlm. 6.

<sup>25</sup> *Ibid*

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 6-7.

c. Aspek-aspek dalam *Turnover Intention*

Pembahasan ini akan membagi dua aspek dalam *turnover intention*. Pertama, aspek yang mempengaruhi *turnover intention*. Diantara aspek penyebab *turnover intention* menurut Mobley dalam Lilla adalah karakter dari karyawan, lingkungan tempat bekerja baik itu fisik maupun sosial, tingkat kesenangan dalam bekerja dan perasaan keterikatan pada perusahaan.<sup>27</sup>

Salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat *turnover intention*. Penurunan tingkat *turnover intention* dapat menjadi indikator kesuksesan suatu perusahaan. Selain itu, disisi lain peningkatan *turnover intention* dapat memberi dampak kerugian dalam hal pembiayaan bagi perusahaan. Sehingga poin kedua adalah aspek yang dipengaruhi *turnover intention* berkaitan dengan *performance* perusahaan dan kerugian pembiayaan.<sup>28</sup>

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover ontention*), yakni sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-

---

<sup>27</sup>Lilla Fuhasari, *Op.Cit.*, hlm. 11–12.

<sup>28</sup>Lilla Fuhasari, *Ibid.*, hlm. 12–13.

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.<sup>29</sup>

## 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 seprofesi, 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

---

<sup>29</sup> Mobley. W. H., *Pergantian Karyawan: Sebab- Akibat dan Pengendaliannya*(Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 2002), hlm. 45.

pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*).<sup>30</sup>

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Agus Yulistiyono, dkk., pengertian beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.<sup>31</sup> Menurut Eni Mahawati, dkk., beban kerja ialah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut Ninda, beban kerja merupakan tugas dari perusahaan yang harus karyawan selesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja ini berdampak pada fisik serta psikis karyawan. Sehingga harus ada penyesuaian antara kapasitas pekerjaan dengan jumlah karyawan dalam bidang pekerjaan. Dimana setiap beban kerja yang karyawan terima harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*,

<sup>31</sup> Agus Yulistiyono, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Insania, 2021), hlm. 59.

<sup>32</sup> Eni Mahawati, dkk., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Beban Kerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 4.

<sup>33</sup> Ninda Aristawati, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT. Gaya Remaja Industri Indonesia" (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), hlm. 12

Dari teori beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian beban kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang dibebankan pada seseorang baik fisik maupun mental untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Dalam Al-Qur'an Q.S Al- Qhasas ayat 28:

قَالَ ذَٰلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا  
عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلِيمٌ مَّا نَقُولُ وَكَانَ

“Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".

Mendengar usul sang ayah dan setelah mempertimbangkan segala sesuatu, maka Musa as. setuju. Dia berkata “itulah yang engkau ucapkan dan sampaikan yang menjadi dasar perjanjian yang adil antara aku dan engkau. Adapun alternatif waktu yang engkau berikan, aku belum dapat memastikannya sekarang, namun mana saja dari kedua batas waktu yang engkau tentukan itu aku sempurnakan, maka setelah itu tidak ada lagi pelampauan batas yakni tuntutan kewajiban tambahan atas diriku. Dan Allah khususnya atas apa yang kita ucapkan adalah Musa menyaksikan.” Kata *wakil* pada mulanya berarti siapa yang diserahi menangani suatu pekerjaan. Ketika mereka menjadikan Allah sebagai *wakil*, maka itu berarti pula mereka menjadikan-Nya saksi atas

kesepakatan yang mereka bicarakan itu, lalu menyerahkan kepada-Nya sanksi bila salah seorang tidak menepati keputusan itu. Untuk memberi makna kesaksian itulah sehingga ayat diatas menggunakan kata '*ala* pada firman-Nya: '*ala ma naqulu* / atas apa yang kita ucapkan.<sup>34</sup>

Kemudian Jalaluddin al- Mahalli dan Jalaluddin as- Suyuti menafsirkan bahwa Musa berkata, “itulah yakni perjanjian yang telah kamu katakana itu (antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu) delapan atau sepuluh tahun masa penggembalaan itu; huruf Ma pada lafal *ayyama* adalah huruf zaidah (aku sempurnakan) aku selesaikan (maka tidak ada tuntutan atas diriku) artinya tuntutan tambahan waktu lain. ( dan Allah atas apa yang kita ucapkan) tentang apa yang diucapkan oleh aku dan kamu (adalah sebagai saksi.”) pemeliharaan atau saksi.

Maka perjanjian itu dinyatakan oleh keduanya, dan Nabi Syuaib memerintah anak perempuannya supaya memberikan tongkatnya kepada nabi Musa untuk mengusir binatang-binatang buas dari ternak yang digembalanya nanti. Tongkat itu adalah milik para Nabi secara turun temurun sejak nabi Adam dan kini berada di tangan Nabi Syuaib. Tongkat itu berasal dari kayu surga, tongkat

---

<sup>34</sup> M. Quraish Shihab *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 337-338.



itu beralih ketangan Nabi Musa dengan sepengetahuan Nabi Syuaib.

Dari tafsiran tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerjaan dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebani dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja tersebut.

Dalam hal ini termasuk faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomik, dan psikologi. Secara umum, yang termasuk

---

<sup>35</sup> Eni Mahawati, *Op.Cit.*, hlm. 5.

beban kerja eksternal adalah tugas (task) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut dengan *stressor*.<sup>36</sup>

## 2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll).

Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi pada tubuh. Secara fisiologis aktifitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktifitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktifitas mental juga lebih berat dibandingkan

---

<sup>36</sup> *Ibid*

dengan aktifitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot.<sup>37</sup>

c. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Suci R. Marih dalam Ninda adalah sebagai berikut<sup>38</sup>.

1) Pengalokasian waktu kerja

Pengalokasian waktu kerja merupakan waktu dalam kegiatan yang berhubungan dengan setiap kegiatan produksi. Ketentuan mengenai waktu kerja telah diatur dalam SOP (*Standart Operating Procedure*) perusahaan.<sup>39</sup>

2) Pencapaian target

Pencapaian target merupakan hasil kerja yang harus selesai dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerjaan selalu memiliki target penyelesaian. Penetapan target ini bertujuan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

3) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan bentuk pandangan karyawan mengenai kondisi pekerjaannya. Hal ini didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang perusahaan tetapkan. Adapun contoh dari kondisi pekerjaan ini seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan pekerjaan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 6

<sup>38</sup> Ninda Aristawati, *Op.Cit.*, hlm. 15–16.

<sup>39</sup> *Ibid.*,

melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditetapkan.

d. Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Tolak ukur beban kerja berdasarkan pada jumlah pekerjaan yang karyawan terima dalam suatu pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang diterima apabila tidak sebanding dengan kondisi kemampuan karyawan dapat memicu *turnover intention*. Ketika beban kerja yang karyawan terima terlalu tinggi dapat berdampak pada peningkatan jumlah *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan.<sup>40</sup>

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan positif antara beban kerja dengan *turnover intention*. Rini Fitriantini dkk., mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana arah memiliki hubungan positif. Ketika beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi ataupun berat maka akan cenderung berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat bekerja.

Kemudian, hasil penelitian dari Esti Khomaryah dan para rekan juga mendukung hal ini, peningkatan beban kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*.<sup>41</sup>Selain itu, hasil penelitian dari Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratna sari mengemukakan

---

<sup>40</sup>Khomaryah, Pawenang, and Hadi A.B, *Op. Cit.*, hlm. 38-39.

<sup>41</sup>Khomaryah, Pawenang, and Hadi A.B, *Ibid.*, hlm. 43.

bahwa beban kerja memiliki peran penting yang mempengaruhi *turnover intention*.<sup>42</sup>

e. Dimensi Beban Kerja

1) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.<sup>43</sup>

2) Tuntutan tugas

Kerja *shift*/ kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>44</sup>

f. Standar Beban Kerja

Suatu perjanjian serikat yang khas memuat ketentuan sebagai berikut. Standar- standar waktu akan didasarkan atas waktu

---

<sup>42</sup>Siti Solehah and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam," dalam *DIMENSI*, Vol. 8, No. 2, tahun 2019, hlm. 236.

<sup>43</sup> Agus Ylistiyono, *Op.Cit.*, hlm. 62.

<sup>44</sup> *Ibid*

yang diperlukan oleh seorang pegawai biasa yang memenuhi syarat bekerja dengan kecepatan biasa dalam keadaan biasa, dengan menggunakan metode yang tepat dengan bahan dan kecepatan mesin biasa. Perhatikan betapa seringnya kata biasa digunakan. Misalnya, dalam suatu kampus, apakah perkuliahan memang biasa dan bahan materi kuliah biasa, dan kondisi perkuliahan biasa? Biasanya hal-hal itu ditentukan oleh dosen, dan semua rinci disebutkan dalam formulir telaah waktu. Perlu sekali bahwa rincian ini disebutkan secara cermat, karena jika beberapa bulan kemudian para mahasiswa memperoleh hasil kuliah yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan, para staf pengajar perlu melakukan telaah melebihi ketentuan semula.

Dalam hal ini, perlu dirumuskan definisi konseptual dari pekerja biasa. Mengingat setiap orang dapat memberikan kata biasa menurut versi masing-masing. Bagaimana dengan kecepatan kerja biasa? Kecepatan biasa ini tentu saja harus didasarkan pada suatu standar yang pasti. Jika kinerja yang diperoleh sesuai dengan standar tentu saja dapat dimaknai kinerjanya dengan kata biasa, tetapi jika kinerjanya melebihi standar, tentu saja tidak lagi disebut biasa.

Pertanyaan-pertanyaan ini merupakan suatu bidang perselisihan utama antara manajemen dan serikat sekerja. Tidak banyak teknisi berusaha menemukan pegawai biasa. Sebagai

gantinya, mereka menghitung waktu kecepatan yang lebih lamban atau lebih cepat dari pada standar teknis tentang biasa, mereka akan mengadakan koreksi tertentu untuk menyesuaikan kecepatan yang diamati dengan gagasan mereka sendiri.<sup>45</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melampirkan beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti konsep yang sama dan berdekatan. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menjadi tolak ukur dalam melakukan penelitian. Selain itu penelitian terdahulu dapat menunjukkan persamaan dan perbedaan hasil penelitian antara peneliti satu dengan peneliti lainnya.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rini Fitriantini dkk ( <i>Journal Of Management and Bussines</i> , Universitas Mataram 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan stres kerja. <sup>46</sup>

<sup>45</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit.*, hlm. 591-592.

<sup>46</sup> Rini Fitriantini, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram", dalam *Jurnal Distribusi*, Vol. 8, No. 1, Maret 2020, hlm. 35.

.2	Astri Ayu Purwati dkk (Jurnal Ilmiah Manajemen,,Institut Bisnis dan Tenologi Pelita 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention secara parsial. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. <sup>47</sup>
3	Siti Solehah dkk (Jurnal Dimensi, Universtas Riau Kepulauan 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan job insecurity berpengaruh secara signifikan sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention secara parsial. Adapun secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, beban kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. <sup>48</sup>
4	Ninda Aristawati (Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya 2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention. Lingkungan kerja berpengaruh secara

---

<sup>48</sup> Siti Soleha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal International Finance Cab Batam”, Vol. 8, No.2, Juli 2019, hlm. 238.



		Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia	parsial terhadap turnover intention. Sedangkan Gaya Kepemimpinan demokratis tidak terdapat pengaruh terhadap turnover intention.
5	Ahmad Aulia Ihsan dkk (Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, ULM Banjarmasin 2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	Hasil analisis menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan untuk variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. <sup>49</sup>

Perbedaan penelitian Rini Fitriantini dengan penelitian ini yaitu terletak pada jumlah variabel bebas dengan jumlah 3 variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja) sedangkan penelitian ini hanya berjumlah 1 variabel bebas (beban kerja). Adapun persamaan penelitian Rini Fitriantini dengan penelitian ini adalah kesamaan pada variabel terikat (*turnover intention*).

Perbedaan penelitian Astri Ayu Purwati dengan penelitian ini yaitu terletak pada jumlah variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja, beban kerja) sedangkan penelitian ini hanya berjumlah 1 variabel bebas (beban kerja).

---

<sup>49</sup> Ahmad Aulia Ihsan, "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention", *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol. 1, No.2, Juni 2018, hlm. 165.

Adapun persamaan penelitian Astri Ayu Purwati dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel terikat (*turnover intention*).

Perbedaan penelitian Siti Solehah dengan penelitian ini yaitu terletak pada jumlah variabel bebas dengan jumlah 3 variabel (gaya kepemimpinan, beban kerja, *Job Insecurity*) dan juga pada lokasi penelitian yang berada di PT. Federal Intrnasional Finance Cab Batam. Sedangkan penelitian ini hanya terdapat 1 variabel bebas (beban kerja) dan pada lokasi yang berada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota. Adapun persamaan penelitian Siti Solehah dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel terikat (*turnover intention*).

Perbedaan penelitian Nina Aristawati dengan penelitian ini adalah terletak pada jumlah variabel bebas sebanyak 3 variabel (beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis) dan lokasi penelitian yang berada di PT. Gaya Remaja Industri Indonesia sedangkan penelitian ini jumlah variabel bebas sebanyak 1 variabel (beban kerja) dan pada lokasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota. Adapun persamaan penelitian Nina Aristawati dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel terikat (*turnover intention*).

Perbedaan penelitian Ahmad Aulia Ihsan dengan penelitian ini terdapat pada jumlah variabel bebas dengan jumlah 2 variabel (stress kerja dan beban kerja) sedangkan penelitian ini hanya berjumlah satu variabel bebas ( beban kerja). Adapun persamaan penelitian Ahmad Aulia Ihsan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variable terikat (*turnover intention*).

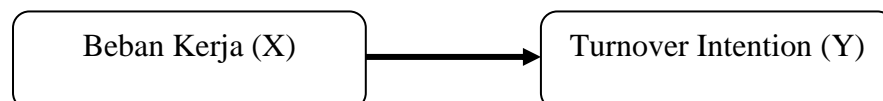
### C. Kerangka Pikir

Untuk mendukung kesuksesan suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia. Sehingga perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya agar tidak melakukan *turnover*. Adanya *turnover intention* dapat menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan. Adapun salah satu faktor *turnover intention* karyawan adalah beban kerja. Meningkatnya beban kerja dapat menjadi pemicu *turnover intention*.

Kerangka pikir merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam kerangka teori, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

Dari landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka gambaran untuk kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan dengan bagan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pikir**



Keterangan:

—————→ : Uji Parsial

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota secara signifikan dan positif.
2.  $H_a$  : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota secara signifikan dan positif.

Maka hipotesis peneliti pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota. Lokasi perusahaan tersebut berada di Jalan Sudirman ex Merdeka Sadabuan. Adapun waktu penelitian ini berlangsung mulai Januari 2021 sampai dengan Maret 2022.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode untuk menguji teori-teori tertentu menggunakan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini kemudian diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan analisa statistik.<sup>50</sup>

#### **C. Sumber Data**

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dikumpulkan untuk mencapai tujuan dari penelitian. Data primer merupakan data yang peneliti kumpulkan sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian.<sup>51</sup> Memperoleh data primer dalam penelitian ini dengan menyebar kuesioner kepada sebahagian karyawan.

---

<sup>50</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 38.

<sup>51</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta:Kencana, 2013), hlm.16.

Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan jenis data yang terbit atau penggunaan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.<sup>52</sup> Peneliti memperoleh data sekunder dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku, jurnal ilmiah sebagai teori, dan data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>53</sup> Jumlah populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan dalam bidang *manajemen billing* PT PLN. (Persero) Padangsidempuan Kota. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 responden.<sup>54</sup>

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).<sup>55</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

---

<sup>52</sup>Syofian Siregar, *Loc.Cit.*

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Pnelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

<sup>54</sup> Wawancara dengan Parlindungan, Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota, Tanggal 07 Januari Pukul 11.30 WIB.

<sup>55</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm.116.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Adapun instrument pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pendapat pribadinya atau hal-hal yang diketahui terkait dengan permasalahan penelitian.<sup>56</sup> Bentuk kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan.

Selanjutnya, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Adapun skala *likert* adalah skala yang penggunaannya untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu mengenai suatu objek atau fenomena.<sup>57</sup> Pengukuran sikap ini, pengaplikasiannya berbentuk *checklist*. Skala *likert* memiliki dua bentuk pernyataan yaitu bentuk positif dan bentuk negatif. Pernyataan positif diberi skor mulai dari 5, 4, 3, 2, dan 1. Sebaliknya untuk pernyataan negatif diberi skor mulai dari 1, 2, 3, 4, dan 5. Adapun untuk memudahkan pemahaman, berikut tabel kuesioner penelitian.

---

<sup>56</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 97-98.

<sup>57</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 25.

**Tabel III.1**  
**Skor Jawaban Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor Pernyataan Positif</b>	<b>Skor Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Melalui penggunaan skala likert, variabel yang ingin diteliti dijabarkan menjadi indikator yang dapat diukur. Kemudian dari indikator yang telah ditentukan akan dijadikan sebagai bahan untuk membuat pernyataan yang nantinya diisi responden. Kuesioner dalam penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun kisi-kisi kuesioner penelitian sebagai berikut.

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Kuesioner Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Pertanyaan</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Intention to Quit</i>	3,4,6
	<i>Intention to search for alternatives</i>	7,8,9
	<i>Thinking of Quitting</i>	1,2,5
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Penggunaan waktu kerja	4,7,8
	Target yang harus tercapai	1,9, 6
	Kondisi pekerjaan	3,2,5



## 2. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dibentuk tulisan, catatan lapangan, gambar, atau foto yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto, “metode dokumen adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal berupa catatan, buku-buku, majalah maupun dokumen dan sebagainya.”<sup>58</sup>

## F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>59</sup> Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujian dengan melihat nilai koefisien korelasi *product moment*  $> r_{\text{tabel}}$  (taraf signifikan:  $N-2$ ) dengan  $N$  adalah jumlah sampel.<sup>60</sup>

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

---

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 145

<sup>59</sup> Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS CetKe 4* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2006), hlm. 34.

<sup>60</sup> Sofian Siregar, *Op.Cit.*, hlm. 46.

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteri yang digunakan dalam pengujian reliabilitas sebagai berikut:<sup>61</sup>

- a) Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b) Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  maka nilai kuesionernya dinyatakan reliabel.

## G. Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ataupun menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23. Adapun bentuk analisis data penelitian ini sebagai berikut.

### 1. Uji Asumsi Dasar

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>62</sup> Salah satu pengujian normalitas dapat menggunakan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (KS)* dengan ketentuan berdasarkan pada signifikansi (*Asymp. Sig (2-tailed)*). Adapun kriteria keputusan

---

<sup>61</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 165.

<sup>62</sup>Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mandiri Belajar SPSS & Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: CV Alfa Beta, 2015), hlm. 321.

dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,10 maka data dinyatakan berdistribusi normal.<sup>63</sup>

b) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Untuk menganalisis hubungan linear menggunakan *test for linearity*. Pengambilan keputusan berdasarkan pada signifikansi (*deviation from linearity*).

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan signifikansi (*deviation from linearity*) dinyatakan bersifat linear apabila nilainya lebih besar dari 0,10. Kemudian sebaran bersifat tidak linear apabila nilai lebih kecil atau sama dengan 0,10.<sup>64</sup>

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear merupakan teknik statistika untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat (X) dengan variabel bebas (Y). Adapun tujuan dari analisis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (Y) terhadap variabel terikat (X), sehingga dapat memuat prediksi yang tepat.<sup>65</sup>Selanjutnya penyebutan regresi linear sederhana karena variabel bebas yang teliti hanya ada satu. Sehingga

---

<sup>63</sup>Sugiyono dan Agus Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 323.

<sup>64</sup>Sugiyono and Agus Susanto, *Cara Mandiri Belajar SPSS & Lisrel Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: CV. Alfa Beta, 2015), hlm. 323.

<sup>65</sup>Getut Prameasti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 23* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 113.

bentuk persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:<sup>66</sup>

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Bebas

Merujuk pada persamaan di atas, variabel independen dan dependen berupa Beban Kerja (BK) dan *Turnover Intention* (TI). Sehingga persamaan regresi linear berganda untuk ketiga variabel diperoleh sebagai berikut:

$$TI = a + bBK + e$$

Keterangan:

TI : *Turnover Intention*

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

BK : Beban Kerja

### 3. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi atau yang disebut juga dengan *R Square* merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), adapun

---

<sup>66</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 111.

sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dilakukan pengujian ke dalam model penelitian. Kriteria pengambilan keputusan dengan ketentuan apabila nilai determinasi (*R Square*) semakin tinggi atau mendekati 1 atau sama dengan 1 maka ketepatannya semakin membaik.<sup>67</sup>

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya perlu untuk dilakukan pengujian. Adapun pengujian hipotesis merupakan bentuk pengujian untuk mengetahui apakah kesimpulan yang ditentukan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Uji hipotesis penelitian ini hanya menggunakan uji parsial atau disebut juga dengan uji t.

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) secara terpisah.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

H<sub>a</sub>: Terdapat Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Maka, Hipotesis dalam penelitian ini ialah variabel bebas (Beban Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).

---

<sup>67</sup>*Ibid.*, hlm. 79.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan PT. PLN (Persero)**

Sejarah keberadaan PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara berawal dari dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV NIGEM atau OGEM membangun sentral listrik ditanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl. Listrik N0. 12 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan pangkalan Brandan pada tahun 1924, di tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Brastagi dan Tarutung Tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.<sup>68</sup>

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, bergeraklah aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik milik bekas swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yang diambil alih itu kemudian diserahkan kepada pemerintah RI yakni kepada Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan penetapan pemerintah No. 1 SD/45 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik.

---

<sup>68</sup> Buku Pedoman PT. PLN (Persero) Padangsidempuan Kota, hlm. 1.

Dalam suasana hubungan antara Indonesia dan Belanda yang makin memburuk, maka pada tanggal 03 Oktober 1953 terbitlah surat keputusan presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (yang meliputi daerah bagian Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan.

Pada bulan Maret 1958 dibentuk penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan gas (P3LG) yang merupakan gabungan antara pengusaha listrik dan pengusaha gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 01 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.

Setelah BPU-PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan pun berubah. Perusahaan Listrik di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau diubah namanya menjadi PLN Eksploitasi. Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan melalui Peraturan Menteri PUT No. 9/PRT/64 dan kemudian dibentuk dua perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengolah tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara yang mengelola gas. Kemudian dengan

terbitnya Peraturan Menteri No. 1/PR/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara Nasional menjadi 15 kesatuan daerah eksploitasi, dimana PLN Sumatera Utara menjadi PLN Eksploitasi I.<sup>69</sup>

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Surat Keputusan Direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Siboga dan Pematang Siantar (yang berkedudukan di Tebing Tinggi). Peraturan Pemerintah NO. 18 Tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan, dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI.

PT. PLN (Persero) mulai ada di Padangsidempuan pada tahun 1994, yakni Rayon Padangsidempuan yang merupakan salah satu rayon dari PT. PLN (Persero) Cabang Sibolga. Kemudian pada tahun 2003 PLN Rayon Padangsidempuan beralih nama menjadi PT. PLN (Persero) Padangsidempuan Kota.

PT. PLN (Persero) Padangsidempuan Kota beroperasi di Jl. Sisingamangaraja No. 11 Km. 4 Batunadua Kota Padangsidempuan yang bergerak di bidang pembayaran rekening listrik, pelayanan

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, hlm. 3.



teknik, dan penyambungan baru. PT. PLN (Persero) Padangsidempuan Kota terdiri dari 7 Rayon yakni: Rayon Sidempuan Kota, Rayon Panyabungan, Rayon Kota Nopan, Rayon Sibuhuan, Rayon Sipirok, Rayon Gunung Tua dan Rayon Natal.

## **2. Visi, Misi, dan Moto**

### **a. Visi**

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### **b. Misi**

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait .
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

### **c. Moto**

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity For a Better Life*)

## **3. Nilai-Nilai PT. PLN (Persero) Padangsidempuan Kota**

Nilai- nilai perusahaan PT. PLN Padangsidempuan Kota yang dapat digunakan sebagai prinsip dalam menjalankan roda organisasi antara lain:

- a. Jujur
- b. Integrasi
- c. Peduli
- d. Pembelajaran
- e. Teladan

#### **4. Ruang Lingkup Organisasi**

Ruang lingkup bidang usaha yang ada di PT. PLN (Persero) ada dua, pertama sebagai pembangkit listrik dan kedua sebagai penyalur listrik kepada konsumen yang membutuhkan listrik.

#### **5. Tugas Masing- masing Bagian**

##### **a. Manajer Area**

Tugas Manajer Area, yaitu:

- 1) Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target perusahaan
- 2) Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN Pusat
- 3) Memberi petunjuk kepada supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi

##### **b. Jaringan**

Tugas bagian jaringan, yaitu:

- 1) Melaksanakan pemutusan sementara dan penyambungan kembali aliran tenaga listrik pelanggan potensial

- 2) Melaksanakan pembongkaran SR/APP akibat tunggakan atau berhenti berlangganan

**c. Pelayanan dan Administrasi**

Tugas bagian pelayanan dan administrasi, yaitu:

- 1) Melaporkan data potensi pasar dan segmentasi pelanggan
- 2) Melaksanakan pengolahan data atau perhitungan Tagihan Listrik

**d. Transaksi Energi Listrik**

Tugas bagian Transaksi Energi Listrik, yaitu:

- 1) Menyediakan informasi sistem tenaga listrik dan pengolahan transaksi tenaga listrik
- 2) Menyediakan layanan penyambungan ke sistem penyaluran

**e. Barang dan Jasa**

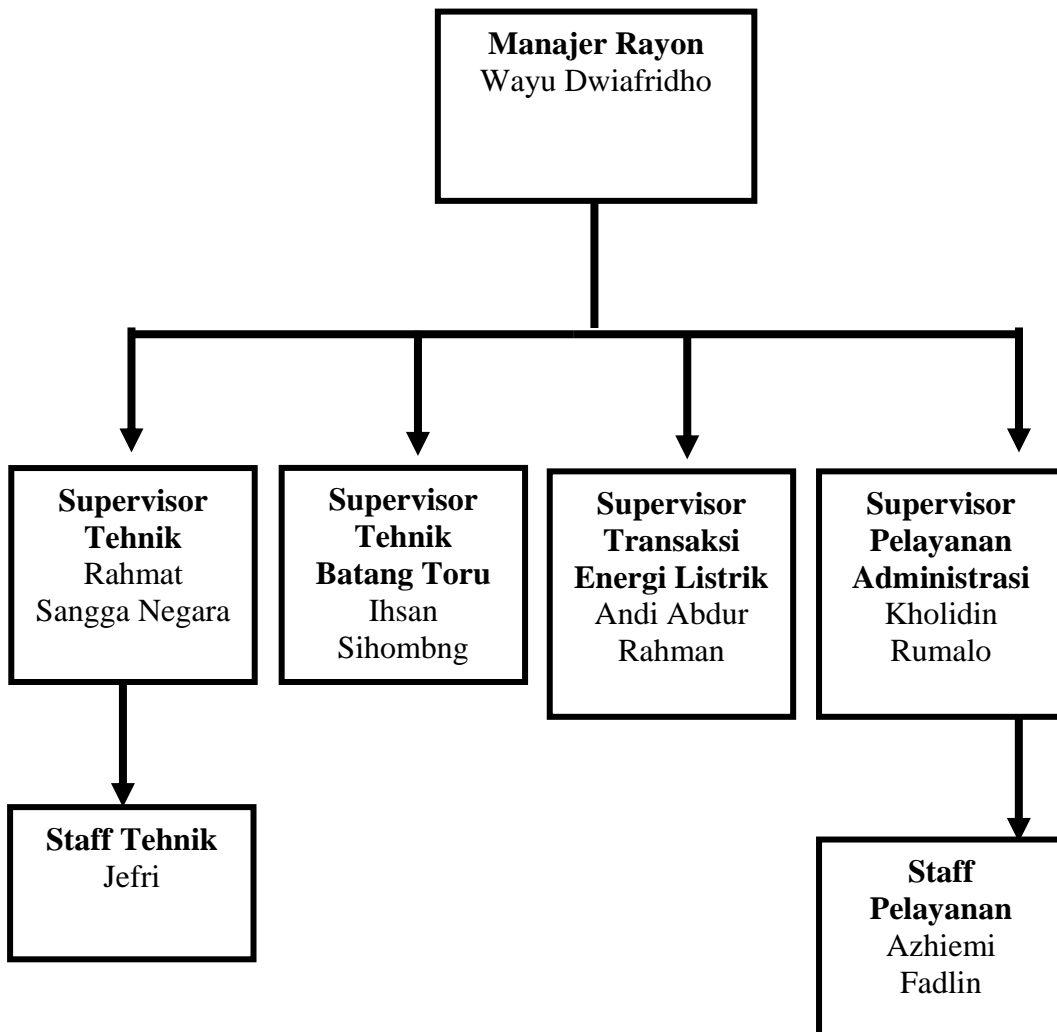
Tugas bagian barang dan jasa, yaitu:

- 1) Kegiatan mengadakan barang, pengadaan jasa konstruksi termasuk pengadaan barang dan pemasangan, pengadaan jasa konsultasi, pengadaan khusus dan pengadaan jasa lainnya di PLN yang di biyai dengan APLN atau yang dibiayai dengan sumber dana dari pinjaman dalam negeri, sepanjang tidak diatur dalam naskah pemberian pinjaman
- 2) Untuk proses produksi dan pengendalian kualitas sendiri, termasuk anak perusahaan dari pabrik tersebut yang menjadi perwakilan tunggal di Indonesia atau Negara lain.

## 6. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan

Padangsidempuan Kota

**Gambat IV. 2**  
**Struktur Organisasi**



## B. Hasil Penelitian

Pengambilan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar pada 35 Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota pada bagian *Management Billing*. Kuesioner tersebut terdiri dari 2 bagian yaitu variabel Beban Kerja dan *Turnover Intention*. Penyebaran dan pengumpulan angket dilakukan pada Rabu, 16 Maret 2022.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden maka data diolah dengan menggunakan program SPSS Versin 23. Berikut ini hasil pengolahan data melalui program tersebut.

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur sesuatu yang diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Uji validitas digunakan untuk menguji 8 butir pernyataan untuk *turnover intention*, 8 butir pernyataan untuk beban kerja. Adapun hasil dari uji validitas penelitian, yaitu:

**Tabel IV. 1**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,778	Variabel valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35$ pada taraf signifikan 0,1 sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,274$	Valid
Pernyataan 2	0,451		Valid
Pernyataan 3	0,670		Valid
Pernyataan 4	0,574		Valid
Pernyataan 5	0,466		Valid
Pernyataan 6	0,517		Valid
Pernyataan 7	0,498		Valid
Pernyataan 8	0,316		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.1, jumlah pernyataan yang diuji untuk variabel beban kerja sebanyak 8 pernyataan dimana seluruh pernyataan dinyatakan valid berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 35$  dan nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,274.

**Tabel IV. 2**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,650	Variabel valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35$ pada taraf signifikan 0,1 sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,274$	Valid
Pernyataan 2	0,806		Valid
Pernyataan 3	0,682		Valid
Pernyataan 4	0,584		Valid
Pernyataan 5	0,608		Valid
Pernyataan 6	0,783		Valid
Pernyataan 7	0,727		Valid
Pernyataan 8	0,670		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 2, jumlah pernyataan yang diuji untuk *turnover intention* sebanyak 8 pernyataan dimana seluruh pernyataan dinyatakan valid berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 35$  dan nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,274.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan pada setiap item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Dimana kuesioner dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

Adapun uji reliabilitas pada penelitian ini, yaitu:

**Tabel IV. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	8

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil Tabel IV. 3 *Reliability Statistics* diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel beban kerja adalah  $0,615 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja adalah reliabel.

**Tabel IV. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention***  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	8

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil Tabel IV. 3 *Reliability Statistics* diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel *turnover intention* adalah  $0,664 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja adalah reliabel.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan metode uji *one sample Kolmogorov smirnov test* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV. 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95540820
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,092
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 5, dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,127. Karena



nilai lebih besar dari 0,10 ( $0,127 > 0,10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

#### 4. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas data, yakni apakah variabel beban kerja mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel *turnover intention*. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai signifikansi < dari 0,10.

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Linieritas Beban Kerja dengan *Turnover Intention***  
ANOVA Table

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Beban Kerja	Between	(Combined)	113.745	8	14.218	2.011	.085
	Groups	Linearity	37.608	1	37.608	5.320	.029
		Deviation from Linearity	76.137	7	10.877	1.539	.198
	Within Groups		183.798	26	7.069		
Total			297.543	34			

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23

signifikansi pada *linearity* adalah 0,029 karena nilai signifikansi kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang linier terhadap *turnover intention*.

## 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Disamping itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan di penelitian ini.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7,855	3,011		
Beban Kerja	,693	,108	,746	6,427	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23

Persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = a + b_1X_1$  atau  $Y = a + b_1BK$ . Nilai- nilai *output* diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,855 + 0,693BK$$

Arti dari angka-angka tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 7,855 artinya apabila variabel beban kerja dianggap konstanta atau nilainya 0 maka nilai *turnover intention* sebesar 7,855.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $b_1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,693 artinya apabila variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,693

satuan. Koefisien bernilai positif, mempunyai arti bahwa terjadi hubungan positif antara beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

#### 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) hanya digunakan jika memiliki lebih dari dua variabel *independent*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel *Independent* yang tidak dimasukkan kedalam model. Adapun hasil dari koefisien derterminasi (*Adjusted Square*) yakni sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,542	1,98481

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

c. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa besarnya  $R^2$  sebesar 0,556. Nilai ini berarti adanya hubungan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,542. Sedangkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,542 atau 54,2 % yang berarti persentasi sumbangan pengaruh variabel beban kerja terhadap *urnover ntention* sebesar sebesar 54,2%. Sisanya sebesar 45,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel *Independent*, yaitu beban kerja secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* yakni *turnover intention*. Adapun hasil dari uji signifikan parsial ialah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Koefisien Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,609	,014
	Beban Kerja	6,427	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas maka dapat disimpulkan:

#### 1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja

Tingkat signifikansi yaitu  $10\% : 2 = 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,427. Tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $35 - 1 - 1 = 33$  (dimana n ialah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). Jadi dapat dilihat pada tabel distribusi t diperoleh hasil untuk t tabel yaitu 1,692. Hasil analisis data uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $6,427 < 1,692$  dengan kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap minat berwirausaha ( $Y$ ) pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 23, maka pembahasan hasil penelitian ialah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,427 < 1,692$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rini Fitriantini dalam Jurnal Distribusi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram” yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi (berat) maka, *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Teori serupa juga dinyatakan oleh Siti Solehah, dkk., dalam jurnal Dimensi yang berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. *Federal International Finance* Cab. Batam” menyatakan bahwa

“Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*”.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Beban Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi *Turnover Intention* karena semakin berat atau banyak beban kerja yang di berikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan mengundurkan diri (*turnover intention*) yang juga semakin kuat.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilakukan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan dalam metodologi penelitian. Akan tetapi, peneliti juga sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna serta penelitian ini mempunyai banyak keterbatasan dan kekurangan yang kemungkinan berpengaruh pada hasil penelitian. Adapun yang menjadi keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami selama menyusun skripsi ini, ialah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan mengenai referensi, terkhusus tentang variabel-variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.
- b. Keterbatasan peneliti dalam menguasai proses pengolahan dan analisis data yang sudah diperoleh.
- c. Saat proses penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi pernyataan kuesioner yang peneliti berikan dengan jujur, seksama, dan konsentrasi atau tidak.

Walau demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga supaya hal-hal yang menjadi keterbatasan peneliti tidak mengurangi makna dari hasil penelitian. Pada akhirnya, dengan segenap usaha beserta doa dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat lebih baik lagi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel beban kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6,427 < 1,692$  artinya beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* atau dengan kata lain semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dari perusahaan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota untuk mengundurkan diri atau pindah kerja ke perusahaan lain.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota dapat memberikan apresiasi berupa *reward* kepada para karyawan yang berhasil menuntaskan pekerjaan ataupun target yang sudah ditentukan. Hal ini akan mampu memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk bisa memberikan kinerja terbaik dan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa merasakan beban yang berat.



- b. Dari sisi perusahaan juga perlu mengadakan kegiatan pengembangan pada karyawan seperti kegiatan *outbond*, *gathering*, atau kegiatan keagamaan dan lain sebagainya untuk meminimalisir adanya rasa beban kerja yang berlebihan yang dirasakan karyawan.
  - c. Dalam hal mengurangi beban kerja pada karyawan, sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan pembagian dan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat dan dampak positif seperti memberikan wawasan dan pengetahuan serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan pula peneliti selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang jauh lebih baik lagi dengan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* diluar yang telah peneliti teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aristawati, Ninda. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia." PhD Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- . "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT. Gaya Remaja Industri Indonesia." UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Buulolo, Akui, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *JURNAL DIMENSI* 9, no. 2 (2020): 339–351.
- Fuhasari, Lilla. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2016.
- . "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Ihsan, Ahmad Aulia, Zakhyadi Ariffin, and Maya Sari Dewi. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)," 2018.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, and Renno Eka Verina. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review* 6, no. 1 (2015): 117–126.
- Khomaryah, Esti, Supawi Pawenang, and Sholichul Hadi A.B. "Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Business Management Analysis Journal* 3, no. 1 (2020).
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 25, no. 45 (2019).
- Mei Rizka, Fiona. "The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia." *International Journal of Social Science and Economics Invention* 6, no. 2 (2020).

- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Solehah, Siti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam." *DIMENSI* 8, no. 2 (2019).
- Sugiyono, and Agus Susanto. *Cara Mandiri Belajar SPSS & Lisrel Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: CV. Alfa Beta, 2015.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Wibowo, Akbar, Margono Setiawan, and Agung Yuniarinto. "The Effect of Workloads On Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables." *Journal of Applied Management* 19, no. 2 (2021).
- Zaki, Hammam, and Marzolina. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekan Baru." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 8, no. 3 (2016).

**CURUCULUM VITAE**  
**(Daftar Riwayat Hidup)**

**DATA PRIBADI**

Nama : Nur Hasanah  
Nim : 15 402 00030  
Tempat/ tanggal lahir : Sabungan Jae, 10 Mei 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara  
Alamat : Desa Tanjung Dolok, Kec. Marancar  
Agama : Islam

**DATA ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : Alm. Khoirul Sagala  
Pekerjaan : -  
Nama Ibu : Minta Ito Hrp  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Desa Singali, Kec. Padangsidimpuan Hutaimbaru

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2003-2009 : SDN 20024/HORAS Sabungan Jae  
Tahun 2009-2013 : MTsN 1 Model Padangsidimpuan  
Tahun 2013-2015 : MAN 1 Padangsidimpuan  
Tahun 2015-2021 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syariah IAIN  
Padangsidimpuan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1070 /In.14/G.1/PP.00.9/05/2019  
Lampiran : -  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

17 Mei 2019

Yth. Bapak/Ibu;

1. Darwis Harahap : Pembimbing I
2. Arti Damisa : Pembimbing II

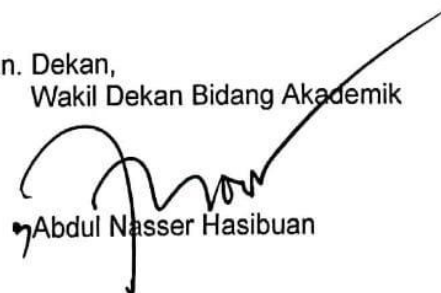
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Nur Hasanah  
NIM : 1540200030  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Konsentrasi : Manajemen Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 774 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/03/2022  
Hal : Mohon Izin Riset

17 Maret 2022

Yth. Pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Padangsidimpuan Kota

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Nur Hasanah  
NIM : 1540200030  
Semester : XIV (Empat Belas)  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



UIW SUMATERA UTARA  
UP3 PADANGSIDIMPUAN  
ULP SIDIMPUAN KOTA

Nomor : 25.03/SDM.15.01/C0850600/2022  
Surat Sdr. No. : 774/In.14/G.1/G4c/TL.00/03/2022  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Sifat : Segera  
Perihal : Permohonan Izin Riset

Padangsidimpuan, 25 Maret 2022

Kepada Yth  
Wakil Dekan Akademik  
Institut Agama Islam Negeri  
Padangsidimpuan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4.5 Sihitang  
Padangsidimpuan

Perihal permohonan izin Riset Mahasiswa, maka dengan ini kami menyetujui Mahasiswa/Siswi anda untuk dapat melakukan program Riset di PT PLN (Persero) ULP Padangsidimpuan Kota dengan memperhatikan:

1. Melakukan Swab Antigen H-1 akan masuk magang
2. Telah TerVaksinasi Covid-19 (Sertifikat Vaksin)
3. Tidak Dijikan melakukan mobilisasi keluar Kota selama magang
4. Mentaati dan mematuhi Prokes Covid-19 (5M).
5. Segala jaminan kesehatan dan keselamatan kerja Tidak Ditanggung
6. Serta segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) ULP Sidimpuan Kota.
7. Tugas Akhir Magang (Laporan dan Presentasi) Max 15 Hari Setelah Magang selesai

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

WAYU DWIAFRIDHO A

## **SURAT VALIDASI**

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama: H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN AREA PADANGSIDIMPUAN”**

Yang disusun oleh:

Nama : Nur Hasanah  
NIM : 15 401 00030  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penelitian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

**Padangsidimpuan, 10 Maret 2022**

**Validator**

**H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.  
NIDN. 2013018301**



**LEMBARAN VALIDASI**

**ANGKET BEBAN KERJA**

**Petunjuk:**

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>No. Soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Penggunaan waktu kerja	4,7,8			
Target yang harus tercapai	1,9, 6			
Kondisi pekerjaan	3,2,5			

**Catatan :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Padangsidempuan, 10 Maret 2022**

**Validator**

**H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.  
NIDN. 2013018301**

**LEMBARAN VALIDASI**  
**ANGKET *TURNOVER INTENTION***

**Petunjuk:**

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>No. Soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
<i>Intention to Quit</i>	3,4,6			
<i>Intention to search for alternatives</i>	7,8,9			
<i>Thinking of Quitting</i>	1,2,5			

**Catatan :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Padangsidempuan, 10 Maret 2022**

**Validator**

**H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.**  
**NIDN. 2013018301**

## KUESIONER PENELITIAN

### Kata Pengantar

AssalamualaikumWr. Wb,

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang peneliti lakukan di Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidempuan Kota”**

Berkaitan dengan penyusunan skripsi yang sesuai dengan judul di atas, maka peneliti memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Identitas saudara/saudari kami jamin kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Kesediaan dan bantuan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Atas bantuan dan kerjasama yang baik peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga amal baik saudara/saudari mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

WalaikumussalamWr. Wb

Peneliti,

Nur Hasanah

## A Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Pendidikan :
3. Lama Bekerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1-5 tahun
  - c. > 5 tahun

## B Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada salah satu kolom berikut:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
N = Netral  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

### 1. Beban Kerja (X)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berpikir untuk pindah dari perusahaan.					
2	Saya merasa ingin pindah dari perusahaan.					
3	Saya menunggu waktu yang tepat untuk pindah dari perusahaan.					
4	Dalam waktu dekat saya akan meninggalkan perusahaan.					
5	Keputusan untuk pindah merupakan pilihan yang tepat untuk saat ini.					
6	Saya tidak ingin pindah dari perusahaan tempat saya bekerja					
7	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan lain					
8	Saya selalu mencari iklan lowongan pekerjaan di media sosial saya					
9	Saya aktif menanyakan teman dan kerabat terdekat mengenai lowongan pekerjaan					

### 2. Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki target pekerjaan yang jelas untuk diselesaikan.					
2	Saya harus menyelesaikan pekerjaan segera mungkin agar target kantor tercapai.					
3	Target perusahaan tidak terlalu menekan saya.					
4	Jumlah karyawan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari.					
6	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
7	Penggunaan waktu bekerja saya sesuai dengan deskripsi pekerjaan.					
8	Saya menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan kantor.					
9	Pada saat-saat tertentu saya merasa sangat sibuk dengan pekerjaan.					

Padangsidempuan,

2022

Responden

( )

**Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu mengisi kuesioner ini.**

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAN  
KERJA ( $X_1$ )

No.	Beban Kerja ( $X_1$ )								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	2	4	3	4	4	4	28
2	4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	2	3	2	4	3	3	3	3	23
5	4	4	4	3	3	4	3	4	29
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	4	2	4	2	4	4	2	26
9	4	4	2	4	4	4	4	3	29
10	3	3	2	4	3	4	3	3	25
11	4	3	3	3	4	3	2	4	26
12	4	4	2	4	3	3	4	3	27
13	4	3	2	3	3	4	4	3	26
14	4	4	2	3	3	4	4	3	27
15	3	3	2	3	3	3	3	3	23
16	3	3	2	3	4	4	4	4	27
17	4	3	2	4	4	3	4	4	28
18	4	3	2	4	4	4	4	3	28
19	3	4	3	3	4	3	4	4	28
20	3	4	2	2	4	4	4	2	25
21	2	3	2	3	4	4	4	2	24
22	2	2	2	3	4	4	2	4	23
23	3	3	3	4	4	4	4	4	29
24	3	3	2	3	4	4	3	4	26
25	4	3	3	4	3	4	4	4	29
26	3	3	2	3	3	4	3	4	25
27	4	3	4	4	5	5	4	4	33
28	4	3	4	4	5	5	3	4	32
29	4	3	4	4	5	5	4	4	33
30	4	4	3	4	4	4	4	4	31
31	2	3	2	3	3	3	3	3	22
32	3	3	3	4	2	4	4	4	27
33	2	2	3	2	4	3	2	4	22
34	2	3	2	4	4	4	3	2	24
35	3	3	2	3	4	4	3	4	26



## UJI VALIDITAS

Variabel X (Beban Kerja)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Beban Kerja
X1	Pearson Correlation	1	,267	,144	,238	,088	,371*	,323	,394*	,605**
	Sig. (2-tailed)		,122	,408	,169	,615	,028	,059	,019	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,267	1	-,005	,183	-,084	,002	,195	,024	,356*
	Sig. (2-tailed)	,122		,979	,293	,633	,991	,261	,889	,036
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	,144	-,005	1	,459**	,528**	,006	,084	,035	,664**
	Sig. (2-tailed)	,408	,979		,006	,001	,972	,631	,843	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	,238	,183	,459**	1	,406*	,277	,299	,046	,707**
	Sig. (2-tailed)	,169	,293	,006		,016	,108	,081	,793	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5	Pearson Correlation	,088	-,084	,528**	,406*	1	,110	-,112	,095	,540**
	Sig. (2-tailed)	,615	,633	,001	,016		,529	,520	,587	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	,371*	,002	,006	,277	,110	1	,295	,054	,418*
	Sig. (2-tailed)	,028	,991	,972	,108	,529		,086	,756	,013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X7	Pearson Correlation	,323	,195	,084	,299	-,112	,295	1	,274	,498**
	Sig. (2-tailed)	,059	,261	,631	,081	,520	,086		,112	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	,394*	,024	,035	,046	,095	,054	,274	1	,388*
	Sig. (2-tailed)	,019	,889	,843	,793	,587	,756	,112		,021
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Beban Kerja	Pearson Correlation	,605**	,356*	,664**	,707**	,540**	,418*	,498**	,388*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,036	,000	,000	,001	,013	,002	,021	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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





Turnover	Pearson										
Intention	Correlation	,766**	,405*	,696**	,549**	,456**	,591**	,482**	,398*		1
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,001	,006	,000	,003	,018		
	N	35	35	35	35	35	35	35	35		35

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

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

## UJI RELIABILITAS

Variabel X (Beban Kerja)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	8

Variabel Y (Turnover Intention)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	8

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95540820
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,092
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	223,154	11	20,287	6,705	,000
		Linearity	162,740	1	162,740	53,788	,000
		Deviation from Linearity	60,414	10	6,041	1,997	,082
Within Groups			69,589	23	3,026		
Total			292,743	34			

## ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,855	3,011		2,609	,014
	Beban Kerja	,693	,108	,746	6,427	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## UJI DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,542	1,98481

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

## UJI HIPOTESIS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,609	,014
	Beban Kerja	6,427	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

PENGISIAN KUESIONER (ANGKET) KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
AREA PADANGSIDIMPUAN





