

STRATEGI PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN ANALISIS *INDIVIDUAL CHARACTERISTIC* DAN *WORKLOAD*

Dean Seshar Rahmadina¹, Nurul Jannah²

¹Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, seshardean@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, nuruljannah39@gmail.com

Abstrak

Fenomena *Turnover Intention* sendiri sudah banyak terjadi didunia kerja. Hal tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan prasurvei pada mahasiswa universitas wiralodra indramayu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* di antaranya adalah *Individual Characteristic* dan *Workload*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *individual characteristic* dan *workload* terhadap *turnover intention* pada PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu. Dalam penelitian ini, metode yang di gunakan adalah metode asosiatif dan statistik deskriptif dengan emnggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian yaitu 30 sampel. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas), analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dengan menggunakan uji t untuk mengetahui secara parsial dan uji F secara simultan, dan analisis koefisien determinasi. Analisis data di olah dengan menggunakan SPSS versi 23. Dalam penelitian ini menggunakan varaiabel simultan dimana varaiabel independent bersama-sama mempengaruhi dependen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ratih Prameswari (2021) dan Farida & Melinda (2019).

Kata Kunci: *Turnover Intention, Individual Characterisic, Workload*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun tujuan utama perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan. saat ini semua produksi dapat digantikan oleh teknologi, namun ketergantiannya tesebut manusia tetap berperan penting dalam mengelola dan mengatur jalannya suatu perusahaan. Pengoordinasian karyawan perlu dilakukan dengan harapan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keinginan perusahaan dengan memberikan kinerja yang baik. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufakturing. dengan memproduksi bahan baku pembuatan perekat cat besi dan cat dinding Pada bagian produksi tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengurangi tingkat angka *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan observasi dilapangan ditemukan bahwa pada PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu ditemukan beberapa informasi, dimana ada beberapa karyawan yang melakukan pengunduran diri, dalam waktu periode bulan Oktober 2023 – Februari 2024 ada 2 orang karyawan yang melakukan pengunduran diri hal ini inisiatif dari dirinya sendiri, tanpa paksaan dari pihak perusahaan. Namun pada saat waawancara juga ditemukan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun ada 4-6 orang karyawan yang telah melakukan *turnover intention*. Fenomena *Turnover Intention* sendiri sudah banyak terjadi didunia kerja, dari hasil observasi ditempat penelitian, ini disebabkan oleh sifat dan karakter karyawan itu sendiri, perekrutan yang hanya memberikan kesempatan lingkungan daerah sekitar memberikan dampak yang negatif terhadap kurangnya memahami sifat dan sikap seseorang dengan karakter mereka yang dikatakan kurang diketahui oleh perusahaan, karena ditemukan bahwa ketika seorang karyawan tersebut sudah mealukan pekerjaannya namun sikapnya atau tindakannya terhadap perusahaan kurang, dalam melakukan pekerjaannya maupun menaati peraturan perusahaannya. Menurut Mobley dalam jurnal Masita (2021) Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah faktor

individual characteristic, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Usia, Lama Kerja, Beban Kerja, Faktor Lingkungan, Kepuasan Kerja Kepuasan Gaji.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah tentang *Individual characteristic* (X1) dan *Workload* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Lokasi penelitian ini pada PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu. Metode penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa Angket atau Kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert, teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Asosiatif. Dalam penelitian, 10 karyawan PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah populasi karyawan dijadikan sampel setelah dikurangi 10 karyawan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Selanjutnya pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta analisis asosiatif dan Uji hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 3. 1
Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TX1	30	19	32	25,47	3,785
TX2	30	17	37	25,50	4,960
TY	30	29	49	36,77	4,695
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa rerata Individual Characteristic sebesar 25,47. Rerata Workload sebesar 25,47, dan rerata Turnover Intention sebesar 36,77. Sementara itu untuk standar devisiasi pada Individual Characteristic sebesar 3,785, Workload sebesar 4,960, dan Turnover Intention sebesar 4,695.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar data-data penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini penting untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian tersebut normal atau tidak.

Tabel 3.2
Hasil Uji Normalitas Data Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		TX1	TX2	TY
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,47	25,50	36,7667
	Std. Deviation	3,785	4,960	4,69544
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,119	,147
	Positive	,120	,119	,147
	Negative	-,157	-,093	-,087
Test Statistic		,157	,119	,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c	,200 ^{c,d}	,098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil output di atas pada kolom Kolmogorov-Smimov Test bahwa nilai sig pada variabel bebas (X1 dan X2) serta variabel terikat (Y) memiliki nilai asymp.sig.(2-tailed) lebih dar (>) 0,05 yang artinya dikkatakan nilai asymp.sig.(2-tailed) variabel-variabel tersebut berdistribusi normal. (*Test distribution is Normal*)

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikoliner dengan menggunakan program SPSS 26 adalah sebagai berikut :

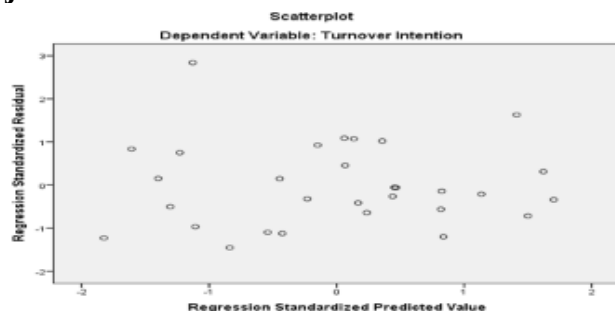
Tabel 3. 3
Uji Multikolinearitas *Individual Characteristic dan Workload* terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,547	7,154		5,528	,000		
	Individual Characteristic	,102	,234	,082	,435	,667	,989	1,011
	workload	-,211	,178	-,223	-1,181	,248	,989	1,011

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3.3, diketahui bahwa nilai VIF variabel individual charaacteristic (X_1) dan Variabel Workload (X_2) adalah $1,011 < 10$ dan nilai tolerence $0,989 > 0,1$, maka data tersebt tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.1
Uji Heteroskosisitas *Individual Characteristic dan Workload* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, sebagaimana gambar 3.1, bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar 3.1 maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Turnover Intention berdasarkan masukan variabel bebas yaitu individual characteristic dan Workload.

Analisis Asosiatif

Regresi Individual Characteristic atas Turnover Intention

Tabel 3. 4
hasil perhitungan Persamaan Regresi *Individual Characteristic* atas *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34,911	6,023		5,796
	TX1	,073	,234	,059	,311

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui persamaan regresi Individual Characteristic atas Turnover Intention yaitu : $Y = 34,911 + 0,073 X_1$. Nilai konstanta adalah 34,911. Artinya, jika tidak ada perubahan variabel Individual Characteristic (Nilai $X_1 = 0$) maka Turnover Intention pada PT. Damarindo Reka Kimia sebesar 34,911.

Nilai koefisien regresi Individual Characteristic adalah 0,073 artinya, jika variabel Individual Characteristic x_1 meningkat sebesar (satu-satuan) dengan asumsi konstanta = 34,911 maka Turnover Intention pada PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu meningkat sebesar 0,073. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Individual Characteristic yang disediakan berpengaruh positif bagi Turnover Intention.

Regresi workload atas turnover intention

Tabel 3. 5
Hasil Perhitungan Persamaan Regresi *Workload* atas *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41,931	4,537		9,242
	workload	-,203	,175	-,214	1,159

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui persamaan regresi Workload atas Turnover Intention yaitu : $Y = 41,931 + (-0,023 X_1)$. Nilai konstanta adalah 41,931. Artinya, jika tidak ada perubahan variabel Workload (Nilai $X_1 = 0$) maka Turnover Intention pada PT. Damarindo reka kimia sebesar 41,931.

Nilai koefisien regresi Workload adalah -0,023 artinya, jika variabel Individual Characteristic x_1 meningkat sebesar (satu-satuan) dengan asumsi konstanta = 41,931 maka turnover intention pada PT. Damarindo Reka Kimia Indramayu sebesar -0,023. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Workload yang disediakan berpengaruh negatif bagi turnover intention. Nilai ini

bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa variabel workload memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Kemungkinan penyebab perbedaan ini karena adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover intention pada PT. Damarindo Reka Kimia. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan yang lebih baik.

Regresi *Individual characteristic* dan *Workload* atas *Turnover Intention*

Tabel 3. 6
Hasil perhitungan Persamaan Regresi *Individual characteristic* dan *Workload* atas *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39,547	7,154		,000
	TX1	,102	,234	,082	,667
	TX2	-,211	,178	-,223	,248

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 39,547 + 0,102 X_1 + (-0,211) X_2$$

Nilai konstanta adalah 34,911. Artinya, variabel turnover intention belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel *individual characteristic* dan workload. Jika variabel independen tidak ada maka variabel turnover intention tidak mengalaa perubahan sebesar 34,911.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi *Individual Characteristic* Dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3. 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi *Individual Characteristic* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229 ^a	,052	-,018	4,73696

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square koefisien korelasi determinasi *Individual Characteristic* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,052. dengan demikian, koefisien determinasinya atau (kd) $R^2 \times 100$ dengan demikian $0,052 \times 100\% = 5,2\%$ artinya, sumbangan *individual characteristic* dan workload terhadap turnover intention sebesar 5,2 % sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T

“Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak” (Sugiyono, 2017, p.184). Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji T Individual Characteristic Terhadap Turnover Intention

Tabel 3. 8

Hasil Uji T (Parsial) Individual Characteristic Atas Turnover Intention

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34,911	6,023		5,796
	TX1	,073	,234	,059	,758

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,311 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $df = n-2$, $t_{tabel} = t = (a/2 : n-2) = 0,05/2 ; 30$ di dapat nilai t tabel sebesar 2,000. Oleh karena itu t hitung lebih kecil dar t tabel ($0,311 < 2,000$) Maka H_0 di terima H_a di tolak dan signifikan di peroleh sebesar $0,758 > 0,050$, maka secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidakada bukti yang cukup untuk menyatakann bahwa individual characteristic memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Uji T Workload Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $df = n-2$, $t_{tabel} = t = (a/2:n-2) = 0,05/2;30-2$ di dapat nilai t tabel sebesar 2,000. Oleh karena itu t hitung lebih kecil dar t tabel ($-1,159 < 2,000$) Maka H_0 di terima H_a di tolak dan signifikan di peroleh sebesar $0,256 > 0,050$, maka secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakann bahwa workload memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 3. 9

Hasil Uji T (Parsial) Workload Atas Turnover Intention

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41,931	4,537		9,242
	TX2	-,203	,175	-,214	,256

a. Dependent Variable: TY

Uji F

Tabel 3. 10
Hasil Uji F (Simultan) Individual Characteristic dan Workload
Atas Turnover Intention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,519	2	16,759	,747	,483 ^b
	Residual	605,848	27	22,439		
	Total	639,367	29			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 0,747 sedanfkan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $df = n-k - 1$ ($k=2$)= $30-2-1 = 27$ di dapat nilai F tabel sebesar 3.35. Oleh karena itu t hitung lebih besar dar t tabel ($0,747 < 3.35$) dan signifikan di peroleh sebesar ($0,483 > 0,050$) Maka H_0 di terima H_a di tolak. Artinya tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakann bahwa *individual characteristic* dan *workload* memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Individual Characteristic Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh *Individual Characteristic* Terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini di tunjukkan dengan uji Regresi Nilai koefisien regresi Individual Characteristic adalah 0,073. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Individual Characteristic yang disediakan berpengaruh positif bagi Turnover Intention. Sedangkan pada uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa nilai person correlation pada individual characteristic sebesar 0,059 artinya memiliki hubungan positif. Oleh karena itu, pengaruh individual characteristic berpengaruh rendah terhadap turnover intention. Pada uji t hasilnya t hitung lebih kecil dar t tabel ($0.311 < 2.000$) Maka H_0 di terima H_a di tolak dansignifikan di peroleh sebesar $0.758 > 0.050$, maka secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidakada bukti yang cukup untuk menyatakann bahwa individual characteristic memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan kontribusi yang di berikan *individual characteristic* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,3 % sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Workload Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel workload terhadap turnover intention Nilai koefisien regresi Workload adalah -0,023 artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Workload yang disediakan berpengaruh negatif bagi turnover intention. Sedangkan pada uji korelasi sederhana nilai person correlation pada workload sebesar (-0,214) artinya memiliki hubungan negatif. oleh karena itu, pengaruh workload terhadap turnover intention berpengaruh sangat rendah terhadap Turnover intention. pada uji t hasil t hitung lebih kecil dar t tabel ($0.311 < 2.000$) Maka H_0 di terima H_a di tolak dan signifikan di peroleh sebesar $0.758 > 0.050$, maka secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidakada bukti yang cukup untuk menyatakann bahwa individual characteristic memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan kontribusi yang di berikan workload terhadap turnover intention 4,6 % sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penellitian ini.

Pengaruh Individual Characteristic dan Workload Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel regresi Individual Characteristic dan Workload atas Turnover Intention yaitu : $Y = 39,547 + 0,102 X_1 + (-0,211 X_2)$. Artinya, variabel turnover intention belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel individual characteristic dan workload. Pada uji korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,229 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan individual characteristic dan workload dengan Turnover intention memiliki keeratan yang rendah. Sedangkan r^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,052 menunjukkan bahwa individual characteristic dan workload berkontribusi atau menjelaskan turnover intention sebesar 5,2%. Pada uji f (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 0,747. Oleh karena itu t hitung lebih besar dari t tabel ($0,747 < 3.35$) dan signifikan di peroleh sebesar ($0,483 > 0,050$) Maka H_0 di terima H_a di tolak. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara individual characteristic dan workload secara bersama sama (simultan) terhadap turnover intention pada PT Damarindo Reka Kimia.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah di kemukakan mengenai pengaruh *Individual Characteristic* Dan *Workload* terhadap *Turnover Intention*, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.:

1. *Individual Characteristic* (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. *Workload* (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. *Individual Characteristic* (X_1) dan *Workload* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*
4. *Individual Characteristic* (X_1) dan *Workload* (X_2) berkontribusi dan dapat menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 5,2 %.

5. Daftar Pustaka

- Antari, N. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52–63. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. Diambil dari <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Gunawan, K. (2023). Komitmen pegawai sebagai mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. 11, 847–857.
- Handaru, A. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Kurnia Puspitahati, L. O. M. (2019). Faktor-Faktor Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Karyawan Pt. Alrindo Sentani Indah. *Jurnal Future E*, (11), 205–223.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier

- Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–35.
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Senjaya, A. (2020). *Langkah langkah analisis statistik dalam riset bidang pendidikan dan sosial* (Vol. 59). Yogyakarta: K-Media.
- Shinta Wahyu, H. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Pt. Abc Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 4(1), 23–30.
<https://doi.org/10.30871/jaba.v4i1.1919>
- Sugiarto. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Vol. 4). yayasan kita menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, prof. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R & D*. CV. ALFABETA.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 3*, 450–473.
- Yakin, I. H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF*. Garut: CV. AKSARA GLOGAL AKAMEDIA.