

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Latar Belakang Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006 berdasarkan:

Surat Bank Indonesia No.7/110/DPIP/PRz/Pg tanggal 8 Agustus 2005 tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Saudara, yang menyatakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang
- b. Pengangkatan :
  - Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Sdr. Drs. H. Abd Muhaimin, LC, Sdr. Dr. H. Cholildi Zinuddin MA dan Sdr. Drs. H. Romli SA, M.Ag
  - Pemimpin Unit Usaha Syariah atas nama Sdr. Oktiandi;
  - Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Sdr. H. Saekan Noer, SH, MM.

Sekilas Perubahan Nama Bank Sumsel Babel Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah menjadi Bank Sumsel

Babel dan penyebutan Bank Sumsel Syariah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi : 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal. Vii menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula Satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen Direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai roadmap pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan perekonomian daerah dan nasional dengan pencapaian (achievement) optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

Sejalan dengan pengembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Rencana Pemindahan Alamat Kantor Induk UUS, dilakukan pemindahan alamat Kantor Induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.<sup>58</sup>

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang merupakan kantor pusat dari cabang cabang Bank Sumsel Syariah lainnya. Bangunan

---

<sup>58</sup> “Sejarah Bank Sumsel Babel Syariah”, <https://www.banksumselbabel.com/syariah/TentangKami?ID=1> (diakses pada 02 Agustus 2021, pukul 23.30).

kantor Bank Sumsel Babel Syariah ini bersebelahan dengan Pempek Vico dan Hotel Duta Palembang. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ini berlokasi di Jl. Letkol Iskandar No. 18, 24 ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan Kode Pos 30134.

## 2. Visi dan Misi

Visi dan misi bank Sumsel untuk mengetahui relevansinya pada perusahaan. Penyusunan dari visi dan misi ini melibatkan tim Direksi, Dewan Komisaris, Manajemen dibawah direksi dan pihak lainnya.

### a. Visi :

“Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”

### b. Misi :

1. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
2. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
3. Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.<sup>59</sup>

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam menyusun struktur organisasi harus bersifat terbuka agar bisa menentukan garis-garis wewenang sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing didalam perusahaan. Struktur organisasi yang mengatur segala pembagian tugas agar mencapai tujuan dengan kerja sama dari

---

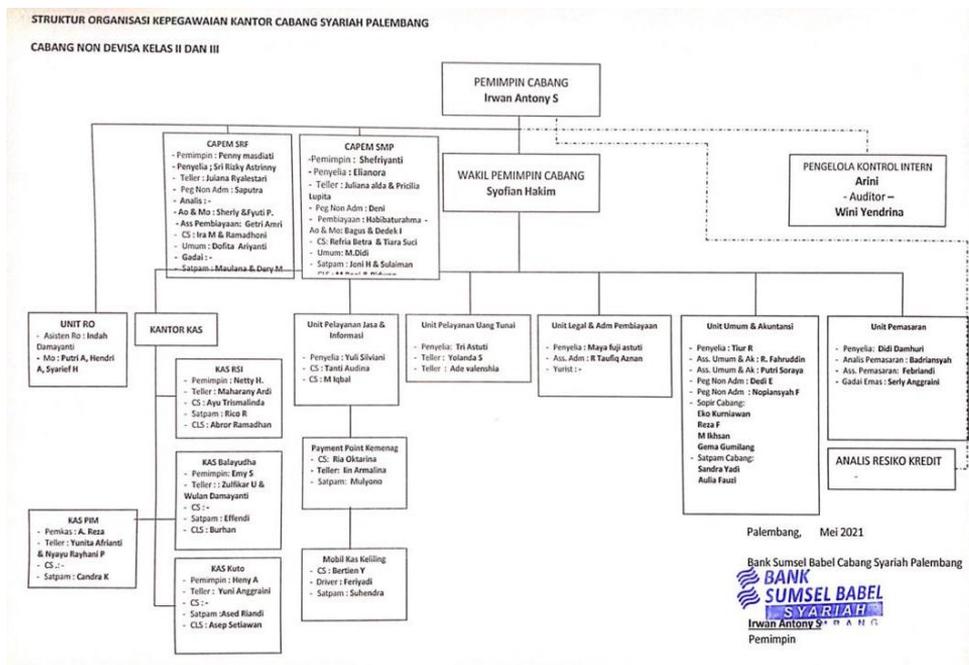
<sup>59</sup> “Visi Misi”, <https://www.banksumselbabel.com/syariah/TentangKami?ID=2> (diakses pada 02 Agustus 2021, pukul 23.35).

Masing-masing komponen sesuai tanggung jawab dari atasan masing-masing.

Struktur organisasi fungsional sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi bagian manajerial karena pekerjaan yang dilakukan sama dan dilakukan secara berulang. Struktur organisasi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar pada anggotanya. Pengaruh struktur organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan mengarah pada suatu keimpulan yang sangat jelas. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

**Gambar 4.1**

### Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang



(Sumber: Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)

## B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang mengenai Beban Kerja, Stress Kerja, *Work Family Conflict*, dan *Turnover Intention*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### 1. Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dari mengolah data dan mengevaluasi data yang didapatkan di lapangan. Berdasarkan karakteristik responden ditentukan berdasarkan usia, berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan pendidikan terakhir, berdasarkan masa kerja, dan berdasarkan status. Hasil pengelompokan data tersebut sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ 20 tahun	-	-
21-30 tahun	13	39,4
31-40 tahun	17	51,5
> 40 tahun	3	9,1
Total	33	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa 33 responden dalam penelitian menunjukkan umur 21-30 tahun sebanyak 13 karyawan (39,4%). Karyawan dengan umur 31-40 tahun sebanyak 17

karyawan (51,5%), dan untuk karyawan dengan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 3 karyawan (9,1%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu karyawan dengan umur 31 hingga 40 tahun.

b. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	15	45,5
Wanita	18	54,5
Total	33	100

*(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2021)*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa 33 responden dalam penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 18 karyawan (54,5%) dan jumlah karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 15 karyawan (45,5%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu karyawan wanita dengan jumlah 18 karyawan (54,5%).

c. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA	1	3,0
Diploma	3	9,1
S1	27	81,8
S2	2	6,1
Total	33	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa 33 responden dalam penelitian menunjukkan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 1 karyawan (3,0%). Karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 karyawan (9,1%). Karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 karyawan (81,8%). Dan karyawan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 karyawan (6,1%). Berdasarkan data tersebut, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang banyak yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 karyawan (81,8%).

d. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ 1 tahun	-	-
1-3 tahun	5	15,1
4-5 tahun	13	39,4
> 5 tahun	15	45,5
Total	33	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa 33 responden dalam penelitian menunjukkan masa kerja karyawan 1-3 tahun sebanyak 5 karyawan (15,1%). Karyawan dengan masa kerja 4-5

tahun sebanyak 13 karyawan (39,4%) dan karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 15 karyawan (45,5%). Berdasarkan data tersebut, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang paling sedikit yang memiliki masa kerja dalam kurun waktu 1-3 tahun sebanyak 5 karyawan (15,1%). Sedangkan, karyawan yang banyak bekerja dalam kurun waktu >5 tahun sebanyak 15 karyawan (45,5%).

e. Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Responden berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Status</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Menikah	27	81,8
Belum Menikah	6	18,2
Total	33	100

*(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa 33 responden dalam penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang sudah menikah sebanyak 27 karyawan (81,8%). Karyawan yang belum menikah sebanyak 6 karyawan (18,2%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu karyawan yang sudah menikah dengan jumlah sebanyak 27 karyawan (81,8%).

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 21, yang dapat diperoleh dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table. Dalam hal ini *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Besarnya  $df$  dapat dihitung dengan jumlah responden dikurangi 2 ( $33-2=31$ ). Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka data tersebut dikatakan valid.
- b) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka data tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat dari tabel hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,630	0,344	Valid
	Pernyataan 2	0,622	0,344	Valid
	Pernyataan 3	0,633	0,344	Valid
	Pernyataan 4	0,476	0,344	Valid
	Pernyataan 5	0,762	0,344	Valid
	Pernyataan 6	0,713	0,344	Valid
	Pertanyaan 7	0,710	0,344	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa variabel beban kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (**0,344**) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan
<b>Stress Kerja (X2)</b>	Pernyataan 1	0,852	0,344	Valid
	Pernyataan 2	0,874	0,344	Valid
	Pernyataan 3	0,687	0,344	Valid
	Pernyataan 4	0,692	0,344	Valid
	Pernyataan 5	0,874	0,344	Valid
	Pernyataan 6	0,852	0,344	Valid
	Pernyataan 7	0,463	0,344	Valid
	Pernyataan 8	0,636	0,344	Valid
	Pernyataan 9	0,874	0,344	Valid
	Pernyataan 10	0,852	0,344	Valid
	Pernyataan 11	0,847	0,344	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa variabel stress kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (**0,344**) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Work Family Conflict (X3)**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan
<b>Work Family Conflict (X2)</b>	Pernyataan 1	0,839	0,344	Valid
	Pernyataan 2	0,925	0,344	Valid
	Pernyataan 3	0,738	0,344	Valid
	Pernyataan 4	0,925	0,344	Valid
	Pernyataan 5	0,925	0,344	Valid
	Pernyataan 6	0,604	0,344	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa variabel stress kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (**0,344**) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan
<b>Stress Kerja (X2)</b>	Pernyataan 1	0,716	0,344	Valid
	Pernyataan 2	0,627	0,344	Valid
	Pernyataan 3	0,779	0,344	Valid
	Pernyataan 4	0,529	0,344	Valid
	Pernyataan 5	0,779	0,344	Valid
	Pernyataan 6	0,876	0,344	Valid

*(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa variabel stress kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (**0,344**) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Reliabilitas Coeficient</b>	<b>Standar Koefisien Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	7 Pernyataan	0,6	0.763	Reliabel
Stress Kerja (X2)	11 Pernyataan	0,6	0.927	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	6 Pernyataan	0,6	0.910	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	6 Pernyataan	0,6	0.729	Reliabel

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki cronbach's alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (**0,763**), stress kerja (**0,927**), *work family conflict* (**0,910**), dan *turnover intention* (**0,729**) dinyatakan reliabel.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, heteroskedastisitas, multikolonieritas, dan linieritas pada model regresi.

##### **1) Uji Normalitas**

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig. pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig.  $> 0,05$ ), maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 4.11****Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

	<b>Unstandardized Residual</b>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,75
Asymp.sig (2 tailed)	0,200

*(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)*

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa dari hasil Asymp.sig **0,200 > 0,05** artinya residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2) Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahuinya maka pengujian ini dilakukan dengan metode uji Glejser.

Jika variabel independent tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependent, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,071	1,019		2,033	0,51
	Beban Kerja	-0,048	0,034	-0,294	-1,378	0,179
	Stress Kerja	-0,002	0,022	-0,015	-0,076	0,940
	Work Family Conflict	-0,002	0,039	-0,013	-0,061	0,951

*(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)*

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independent terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ( $\text{Sig.} > \alpha$ ), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila  $t$  hitung  $< t$  tabel.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. variabel *Beban Kerja* terhadap absolut residual sebesar **0,179**  $>$  **0,05**, sedangkan Sig. variabel *Stress Kerja* terhadap absolut residual sebesar **0,940**  $>$  **0,05**, dan Sig. variabel *Work Family Conflict* terhadap absolut residual sebesar **0,951**  $>$  **0,05**.

### 3) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat

pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Beban Kerja	0,688	1,453
	X2 Stress Kerja	0,853	1,172
	X3 <i>Work Family Conflict</i>	0,723	1,383

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13, nilai TOL variabel independent yaitu Beban Kerja (X1) sebesar **0,688**, Stress Kerja (X2) sebesar **0,853**, dan *Work Family Conflict* (X3) sebesar **0,723**. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua TOL ketiga variabel  $> 0,10$ .

Nilai VIF variabel independant Beban Kerja (X1) sebesar **1,453**, Stress Kerja (X2) sebesar **1,172**, dan *Work Family Conflict* (X3) sebesar **1,383**. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independant dalam model regresi.

#### 4) Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independant dan variabel dependant linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel independent

dan variabel dependant adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table			
		F	Sig.
<i>Turnover Intention*</i> Beban Kerja	Linearity	36,574	0,000
	Deviation From Linearity	0,767	0,658
<i>Turnover Intention*</i> Stress Kerja	Linearity	14,101	0,001
	Deviation From Linearity	0,589	0,825
<i>Turnover Intention*</i> Work Family Conflict	Linearity	34,525	0,000
	Deviation From Linearity	1,025	0,440

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah **0,658 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y). Selanjutnya, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah **0,825 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stress kerja (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y). Dan terakhir diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah **0,440 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Work Family Conflict (X3) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

### c. Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan *work family conflict* (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Analisis regresi linier berganda dilakukan penelitian untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan) nilainya, jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Maka hasil analisisnya seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,539	1,751	
	Beban Kerja	0,252	0,059	0,421
	Stress Kerja	0,137	0,038	0,318
	<i>Work Family Conflict</i>	0,291	0,068	0,416

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear berganda koefisien untuk variabel Beban Kerja sebesar **0,252**, variabel Stress Kerja sebesar **0,137**, dan variabel Work Family Conflict sebesar **0,291**, serta konstanta sebesar **5,539**, sehingga variabel persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,539 + 0,252 X1 + 0,137 X2 + 0,291 X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka diketakui bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar **5,539** hal ini berarti bahwa apabila variabel independant yaitu Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Work Family Conflict* dianggap constan maka nilai variabel dependent yaitu *Turnover Intention* sebesar

**5,539**. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Work Family Conflict* yang kondusif maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar **5,539**.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar **0,252** menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar **0,252%**.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja (X2) sebesar **0,137** menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar **0,137%**.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel *Work Family Conflict* (X3) sebesar **0,291** menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Family Conflict* sebesar 1% maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar **0,291%**.

#### **d. Uji Hipotesis**

##### **1) Uji t (Parsial)**

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independent (Beban Kerja, Stress Kerja dan *Work Family Conflict*) secara individu apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependant (*Turnover Intention*) atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - k$ , dalam hal ini (n) merupakan

jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independent dan variabel dependant. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 33, maka besarnya df dapat dihitung  $33 - 4 = 29$ , dengan df = 29 dan alpha = 0,05 didapat t table = 2,045 (dengan melihat t table pada df = 29). Dengan penjabaran sebagai berikut.

Rumus untuk mencari t tabel:

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= 33 - 4 \\ df &= 29 \end{aligned}$$

Dengan Sig = 0,05 / 5%

t tabel = 2,045

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,539	1,751	3,164	0,004
	Beban Kerja	0,252	0,059	4,251	0,000
	Stress Kerja	0,137	0,038	3,579	0,001
	<i>Work Family Conflict</i>	0,291	0,068	4,306	0,000

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Dari hasil perhitungan t tabel maka diperoleh nilai t tabel sebesar **2,045**. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas yang menunjukkan bahwa:

- a) Uji pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis  $H_1$  diterima, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu

**4,251 > 2,045** dan sig yang diperoleh adalah **0,000 < 0,05**. Hal ini berarti secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b) Uji pengaruh variabel stress kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis  $H_2$  diterima, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu **3,579 > 2,045** dan sig yang diperoleh adalah **0,001 < 0,05**. Hal ini berarti secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

c) Uji pengaruh variabel *Work Family Conflict* terhadap *turnover intention* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis  $H_3$  diterima, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu **4,306 > 2,045** dan sig yang diperoleh adalah **0,000 < 0,05**. Hal ini berarti secara parsial variabel *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diatas, dari ketiga variabel beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan atau paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan adalah variabel *work family conflict*, karena variabel tersebut berdasarkan hasil

analisis statistik memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* yaitu sebesar **4,306**.

## 2) Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independent dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independent mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependent.

Dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel untuk *degree of freedom* ( $df_1$ ) =  $k - 1$  dan *degree of freedom* ( $df_2$ ) =  $n - k$  dalam hal ini ( $n$ ) merupakan jumlah sampel dan ( $k$ ) merupakan jumlah variabel independent dan dependent dalam penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 33, maka besarnya  $df_1$  dapat di hitung  $4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 33 - 4 = 29$ , dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 29$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat f tabel = 2,93 (dengan f tabel pada  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 29$ ). Dengan penjabaran sebagai berikut.

Rumus untuk mencari F tabel:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

$$\text{jadi } df_1 = 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df_2 = 33 - 4$$

$$= 29$$

$$\text{Jadi F tabel} = 2,93$$

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.774	3	30,591	39,807	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	22.286	29	0,768		
	Total	114.061	32			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Dari hasil perhitungan nilai F tabel diperoleh nilai f tabel sebesar **2,93**. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh F hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai  $f = 39,807$  dengan tingkat sig  $0,000 < 0,05$  artinya keseluruhan variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependant. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $39,807 > 2,93$  yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependant. Maka variabel independant beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**e. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependantnya. nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independantnya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependant. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi

berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependant. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,897 <sup>a</sup>	0,805	0,784	0,877

a. Predictors : (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, *Work Family Conflict*

b. Dependant Variable : *Turnover Intention*

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki *R Square* sebesar **0,805** atau **80,5%**. Semakin besar angka *adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan ketiga variabel dalam model regresi. Sehingga dalam hal ini, **80,5%** menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Work Family Conflict*) terhadap variabel dependent (*Turnover Intention*). Sedangkan sisanya sebesar **19,5%** (**100% - 80,5% = 19,5%**) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis pertama bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $X1$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,251 > 2,045$ , maka hipotesis pertama diterima.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan juga merupakan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban dari kuesioner penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja di perusahaan ini cukup berat dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka dituntut bekerja cepat dan tepat, serta ada beberapa karyawan yang masih menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja. Beban kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan beban kerja yang terlalu banyak akan merasa tidak nyaman berada di lingkungannya sehingga sangat mudah keluar dari lingkungan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin besar beban kerja yang didapat oleh karyawan maka semakin tinggi juga *turnover intention*.

## 2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kedua bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $X^2$  sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,579 > 2,045$ , maka hipotesis kedua diterima.

Stress kerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja. Di dalam penelitian ini stress kerja dominan dipengaruhi oleh indikator waktu kerja. Apabila jumlah waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan cukup bagi karyawan, maka hal ini mampu menurunkan tingkat stress kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windu Wicaksono (2017) dengan judul “Pengaruh *JobInsecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang” menyebutkan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi *job stress* yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi *job stress* yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

### **3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $X^2$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,306 > 2,045$ , maka hipotesis ketiga diterima.

Indikator *work family conflict* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, tekanan pekerjaan (*work demand*) dan tekanan keluarga (*family demand*). Adapun faktor yang mempengaruhi variabel *work family conflict* ada 3, yaitu; Dalam diri individu (jenis kelamin, status keluarga, kepribadian, dll), Peran keluarga (pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga, stresor dari keluarga) dan Peran pekerjaan (pembagian waktu, terkena stressor kerja, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vivi Putri Ramadhoni (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy*, *work-family conflict*, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pegawai kantor badan sar nasional Mataram” menyebutkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maka akan semakin meningkatkan keinginan para karyawan untuk keluar atau pindah tempat kerja.

*Work family conflict* adalah konflik yang terjadi antara individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun

keluarga. Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban kerja yang dimiliki seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada setiap karyawan, baik itu karyawan pria maupun karyawan wanita. Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang dihadapi setiap karyawan, banyak karyawan yang nyatanya tidak mampu untuk mengatasi permasalahan ini meskipun telah memiliki strategi untuk menyiasatinya.

Peran ganda ini dilakukan untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan sehingga menjalani dua peran ini rentan akan menimbulkan konflik. *Work family conflict* akan berujung pada perasaan tidak nyaman ketika bekerja sehingga hal ini akan menimbulkan *turnover intention*. *Work family conflict* sendiri merupakan suatu hal yang sulit untuk dihindari oleh seorang karyawan. Konflik ini terjadi ketika adanya dua pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak berkonsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis keempat bahwa beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $39,807 > 2,93$ , maka hipotesis keempat diterima.

Karyawan merasa beban kerja di perusahaan ini cukup berat dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka dituntut bekerja cepat dan tepat, serta ada beberapa karyawan yang masih menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja. Secara realita seseorang yang merasakan beban kerja yang terlalu banyak akan merasa tidak nyaman berada di lingkungannya sehingga sangat mudah keluar dari lingkungan tersebut. Maka beban kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatnya *turnover intention* yang terjadi di sebuah perusahaan.

Variabel stress kerja dalam penelitian ini dominan dipengaruhi oleh indikator waktu kerja. Karyawan yang menghadapi stress kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari kondisi tersebut. Apabila jumlah waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan cukup bagi karyawan, maka hal ini mampu menurunkan tingkat stress kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya adalah semakin tinggi konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maka akan semakin meningkatkan keinginan para karyawan untuk keluar atau pindah tempat kerja. Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban kerja yang dimiliki seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada setiap pegawai, baik itu pegawai pria maupun pegawai wanita.

Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang dihadapi setiap karyawan, banyak karyawan yang nyatanya tidak mampu untuk mengatasi permasalahan ini meskipun telah memiliki strategi untuk menyiasatinya. *Work family conflict* sendiri merupakan suatu hal yang sulit untuk dihindari oleh seorang karyawan. Konflik ini terjadi ketika adanya dua pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak berkonsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hal ini menguatkan pendapat bahwa beban kerja, stress kerja dan *work family conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan merasakan beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang maka karyawan akan memutuskan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. Karena karyawan tidak mempunyai alasan untuk bertahan pada perusahaan

tersebut. Sehingga perlu adanya penurunan untuk variabel beban kerja, stress kerja serta *work family conflict* pada suatu perusahaan maka dapat mengurangi *turnover intention* yang terjadi. Hal ini menguatkan pendapat bahwa beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.