

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN MASALAH

A. Landasan Teori

1. Rotasi Kerja

a. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja menurut Hasibuan & Malayu, (2012) mendefinisikan rotasi jabatan sebagai perpindahan karyawan ke tempat atau jabatan lain didalam suatu organisasi, namun tetap berada pada tingkat yang sama. Rucky (2014) menjelaskan bahwa rotasi kerja merupakan perubahan posisi dalam pekerjaan yang dilakukan secara lateral, yang bertujuan untuk mengatasi rasa bosan dalam bekerja serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hapsari & Laura (2022) menjelaskan rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat yang baru dalam satu perusahaan yang sama untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dan untuk mengurangi kebosanan di lingkungan kerja. Pengertian lain menurut Kaymaz (2010) menjelaskan bahwa rotasi kerja merupakan pekerjaan pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu.

b. Dimensi Rotasi Kerja

Dimensi rotasi kerja menurut Kaymaz (2010) sebagai berikut :

1) Tingkat kejenuhan kerja

Kejenuhan kerja merupakan situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa kelelahan yang berlebihan karena adanya tuntutan pekerjaan

2) Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi

Pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi.

3) Persiapan manajemen

Persiapan untuk mencapai dan menggapai tujuan tertentu melalui upaya orang lain.

4) Pilihan posisi kerja yang tepat

Keadaan yang mengemukakan atau ditempatkan atau dengan kata lain cara di mana ada sesuatu yang ditempatkan.

5) Pengembangan hubungan sosial

Hubungan sosial merupakan hubungan timbal balik antar seseorang yang saling mempengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling membantu.

Indikator rotasi kerja menurut Hapsari & Laura, (2022) adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah poin kunci menentukan apakah rotasi kerja perlu dilakukan. Jika prestasi kerja seorang karyawan buruk,

organisasi akan mempertanyakan apakah karyawan tersebut berkompeten untuk pekerjaan tersebut.

2) Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan untuk menutupi kekosongan jabatan akibat adanya karyawan mengundurkan diri secara tiba-tiba.

3) Perpindahan karena kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan akibat seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi penting karena ketidakmampuan seorang karyawan untuk bertanggung jawab dapat mempengaruhi kemampuannya dalam jabatan yang baru.

c. Dasar Rotasi Kerja

Hasibuan (2012) menyebutkan dasar-dasar rotasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Merit system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan kriteria yang bersifat ilmiah, objektif, dan berdasarkan prestasi kerja. Sistem ini termasuk dasar rotasi yang baik karena dapat

meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

- 2) *Seniority sistem*, yaitu perpindahan jabatan berdasarkan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini kurang objektif karena pemindahan jabatan didasarkan pada senioritas tanpa mempertimbangkan kemampuan untuk mengisi jabatan yang baru.
- 3) *Spoil system*, yaitu perpindahan jabatan yang berdasarkan pertimbangan unsur kekeluargaan. Sistem ini dianggap kurang baik karena keputusan pemindahan jabatan dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti preferensi pribadi, bukan kualifikasi atau kinerja yang sesuai.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan, dengan menggunakan jam kerja yang tinggi, tugas yang berat karena adanya tekanan kerja atau tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diemban.

Pengertian lain Nisa (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dengan waktu yang terbatas dimana kemampuan seseorang tidak sepadan dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan. Dalam kebijakan

Permendagri (2008) mengatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

b. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu :

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja meliputi aspek-aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dalam waktu tertentu.

3) Target yang harus dicapai

Target adalah kegiatan menentukan tujuan atau batasan yang ingin dicapai dalam suatu rencana atau pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor oleh elemen internal yang berasal dari reaksi tubuh seseorang terhadap beban kerja, seperti motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis) serta karakteristik seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan kondisi kesehatan (faktor somatis).

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a) Lingkungan kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan aspek kimia, psikologis, biologis, dan kondisi fisik dari lingkungan tempat kerja.

b) Tugas-tugas fisik

Suatu hal yang melibatkan penggunaan alat-alat dan peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat tanggung jawab pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam melaksanakan tugas tersebut.

c) Organisasi kerja

Pengaturan jadwal kerja dan struktur kerja yang teratur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Luthans (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi merujuk pada norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku dalam suatu organisasi. Setiap anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Robbins & Judge (2017) budaya organisasi adalah suatu sistem pemahaman bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi dan menjadi faktor yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Ristiyanti (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipercaya dan dijiwai oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam lingkungan organisasi tersebut.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi menurut Luthans (2011) sebagai berikut :

1) Keteraturan perilaku yang diamati

Ketika peserta dalam suatu organisasi berkomunikasi dengan orang lain, mereka menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual yang umumnya berhubungan dengan rasa hormat dan sopan.

2) Norma

Terdapat standar perilaku, termasuk pedoman mengenai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, yang dalam suatu organisasi diarahkan untuk “jangan lakukan terlalu banyak ; jangan terlalu sedikit”.

3) Nilai-nilai

Terdapat beberapa nilai-nilai utama yang didukung oleh organisasi dan diharapkan dapat dianut oleh anggota organisasi. Contoh umumnya adalah kualitas produk yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.

4) Filsafat

Terdapat kebijakan yang mengungkapkan keyakinan organisasi tentang bagaimana karyawan dan/atau pelanggan harus diperlakukan.

5) Aturan

Terdapat pedoman ketat terkait bagaimana berinteraksi dalam suatu organisasi. Anggota baru harus mempelajari "tali" tersebut agar dapat diterima sebagai anggota yang terintegrasi.

6) Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang tercermin melalui faktor fisik, tata letak, cara peserta berinteraksi, serta cara anggota organisasi berperilaku dengan pelanggan atau pihak lainnya.

Menurut Robbins & Judge (2017) menjelaskan terdapat dimensi budaya organisasi, antara lain :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan kemauan berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas.
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*), dimana manajemen lebih menekankan pada pencapaian hasil daripada hanya fokus pada proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), yaitu sejauh mana kebijakan dan keputusan yang dibuat manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kebutuhan organisasi.
- 5) Berorientasi kepada kelompok (*Team orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan lebih menekankan secara kelompok dibandingkan dengan pekerjaan secara seseorang atau individu.
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana perilaku anggota organisasi cenderung bersifat agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku pasif dan tenang.

- 7) Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

4. Turnover Intention

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pengertian lain menurut Robbins (2017) *turnover intention* merupakan niat untuk berhenti bekerja karena kurangnya daya tarik terhadap pekerjaan saat ini dan adanya pilihan pekerjaan lain, serta kecenderungan atau derajat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela.

Mobley (2011) menjelaskan *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pergantian tenaga kerja merupakan bentuk nyata *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi suatu perusahaan atau organisasi, khususnya jika yang melakukan *turnover* adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang terampil dan berpengalaman atau

tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektifitas jalannya perusahaan (Irvianti, 2015).

Turnover intention adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (*reward*), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika *turnover intention* yang dikelola dengan buruk maka akan memengaruhi perusahaan (Egarini, 2022). Berdasarkan pengertian *turnover intention* dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa faktor untuk mendapatkan pekerjaan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya berupa pengunduran diri maupun pemberhentian.

b. Dimensi *Turnover Intention*

Mobley (2011) mengemukakan terdapat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan seseorang untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini

sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan seseorang yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan seseorang yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

c. Faktor penyebab *Turnover Intention*

Terdapat dua faktor yang menyebabkan *turnover intention* menurut Mobley (2011) sebagai berikut :

1. Faktor-faktor keorganisasian :

- a) Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar cenderung memiliki lebih banyak peluang mobilitas internal, sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih canggih, dan penelitian yang berfokus pada pergantian karyawan.
- b) Besar atau kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil terutama dalam tenaga kerja yang kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan begitupun dengan sebaliknya.
- c) Gaji, karena ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Perusahaan dengan pembayaran rendah cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi.
- d) Bobot pekerjaan, karena ada hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi atau tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- e) Gaya penyelia, karena tingkat pergantian karyawan yang tertinggi berada pada kelompok kerja dimana penyeliannya

bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawannya dan begitu pun dengan sebaliknya.

2. Faktor individual meliputi:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan, karena semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b) Promosi, karena kurangnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu alasan pengunduran diri.
- c) Kerabat dalam pekerjaan, karena hubungan kerabat kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut atau tidak.
- d) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- e) Harapan dapat menemukan pekerjaan lain, karena variabel ini mendapat dukungan begitu penting karena seseorang karyawan ketika keluar dari perusahaan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
- f) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi dimana menghadapi seseorang pada kesempatan, kendala, serta keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya dan melakukan apa yang disukai.

g) Lingkungan kerja, terdiri dari dua lingkungan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi perusahaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi budaya organisasi, beban pekerjaan, gaji, hubungan rekan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan dan acuan serta memperkaya teori untuk mendukung penelitian ini, maka perlu adanya beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti mencantumkan hasil ringkasan penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hendry, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Hendry Syaifuddin, dkk kepada staff pendidikan di tujuh perguruan tinggi swasta di Kota Medan dengan judul “*The Role of Turnover Intention in Mediating Work Rotation on Work Productivity*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek langsung maupun tidak langsung dari rotasi pekerjaan pada produktivitas pekerjaan melalui *turnover intention*. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis multivariat yakni *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan, 2021)

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan SPSS 26 dengan sampel karyawan pada salah satu perusahaan konveksi di Sidoarjo. Penelitian dengan judul “Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap *Turnover Intention*” bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan rotasi pekerjaan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa *turnover intention* secara parsial dipengaruhi signifikan oleh kepemimpinan. Hasil ini diikuti oleh variabel yang lainnya yaitu rotasi kerja yang secara parsial juga memiliki peran pada *turnover intention*. Kedua variabel yang diteliti secara simultan berperan pada *turnover intention* secara nyata dan signifikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Tirtasari, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Tirtasari, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Rotasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi karyawan *Operation Officer* di Perusahaan Jasa Visa)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, rotasi kerja terhadap *turnover intention* dengan sampel metode sensus pada divisi pegawai *operation officer* di perusahaan jasa visa di Jakarta. Metode analisis penelitian yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan rotasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”, menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

5. Penelitian yang dilakukan (Nisa, 2019)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi)” dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling proporsional* dengan sampel. Penelitian ini menggunakan perangkat AMOS versi 16.0 dan Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan memediasi beban kerja pada *turnover intention*.

6. Penelitian yang dilakukan (Kristiyanto, 2021)

Penelitian dengan jumlah 65 orang sampel yang merupakan masyarakat Kelurahan Batang Terap berjudul “Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Kurir J&T Express kantor wilayah Kebumen)”. Sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan. Analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil uji simultan Uji F juga menunjukkan penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 55.346. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan sebesar 82,7% yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express.

7. Penelitian yang dilakukan (Egarini, 2022)

Penelitian dengan sampel karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa menggunakan data dianalisis berupa SEM-PLS (*Smart Equation Modeling- Partial Least Square*) terbitan 3.0 dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

8. Penelitian yang dilakukan (Novel, 2021)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mempergunakan software SmartPLS 3.0 dari metode *partial least square* (PLS) dengan sampel karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Faaroek, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Faaroek, (2021) ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) sebagai data analisis dengan sampel karyawan milenial di Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negative signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Terdapat hubungan negative signifikan antara motivasi terhadap *turnover intention*.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Khalid, 2022)

Pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Dengan memperoleh data yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta Selatan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh (Noerchoidah, 2020)

Penelitian dengan judul “*Turnover Intention* Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, *Organizational Justice* dan Kepuasan Kerja” menggunakan *purposive sampling* yaitu karyawan hotel di Surabaya. Hasil penelitian dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang mendukung *social exchange theory* menunjukkan Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hendry, Syaifuddin, Sofiyan, Cut Fitri Rostina, Salman Faris (2022) Universitas Prima Indonesia	<i>The Role of Turnover Intention in Mediating Work Rotation on Work Productivity</i>	Independen: rotasi kerja Dependen: produktivitas kerja Moderating: <i>turnover intention</i>	a. Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> b. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja c. <i>Turnover intention</i> tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja d. <i>Turnover intention</i> tidak dapat memediasi rotasi kerja terhadap produktivitas kerja
2.	Mochammad Irfan, Arif Rachman Putra (2021) Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)	Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Independen: Kepemimpinan, Rotasi Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
	Ratna Tirtasari	Pengaruh Kompensasi,	Independen: Kompensasi,	a. Kompensasi berpengaruh

3.	(2021) Universitas Mercu Buana	Pengembangan Karir, dan Rotasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi karyawan <i>Operation Officer</i> Di Perusahaan Jasa Visa)	Pengembangan Karir, Rotasi Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Muhamad Sutikno (2020) Universitas Sultan Agung Semarang	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)	Independen: Beban kerja, Kompensasi Dependen: <i>Turnover Intention</i> Intervening: Kepuasan Kerja	a. Beban Kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja c. Beban Kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> d. Kompensasi berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> e. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Nurul Hidayatin Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah (2019) Politeknik Negeri Malang	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi	Independen: Beban Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i> Intervening: Kelelahan Kerja	a. Beban kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> b. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja c. Kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
	Tomi Kristiyanto dan Nur	Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan	Independen: Beban Kerja, Job Insecurity,	a. Beban kerja berpengaruh positif terhadap

6.	Khasanah (2021) Universitas Putra Bangsa	Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Kurir J&T Express kantor wilayah Kebumen)	Gaya Kepemimpinan Dependen: <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> b. Job insecurity berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> c. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
7.	Ni Nyoman Egarini dan Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Bali	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt	Independen: Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	a. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> b. Stress Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> c. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
8.	Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta (2021) Universitas Kristen Petra	Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu	Independen: Beban Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i> Intervening: Kepuasan Kerja	a. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> b. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
9.	Safiani Annie Faaroek (2021) Universitas Esa Unggul	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Motivasi	Independen: Budaya Orgnisasi Dependen: <i>Turnover Intention</i> Intervening: Motivasi	a. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi b. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> c. Motivasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>

10.	Zulvia Khalid, Nurlela dan Alivia Zyllanrova (2022) Universitas Budi Luhur	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> : Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia	Independen: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	a. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> b. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> c. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
11.	Noerchoidah (2020) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	<i>Turnover Intention</i> Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Organizational Justice</i> dan Kepuasan Kerja	Independen: Budaya Organisasi, <i>Organizational Justice</i> Dependen: <i>Turnover intention</i> Moderating: Kepuasan Kerja	a. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> c. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> d. <i>Organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja e. <i>Organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> f. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja g. <i>Organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan rotasi kerja dengan *turnover intention*

Rotasi kerja dibutuhkan dalam suatu pekerjaan untuk mengurangi kebosanan kerja karyawan, meningkatkan kualitas secara maksimal serta memperluas keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. Rucky (2014) menjelaskan bahwa rotasi kerja merupakan perubahan posisi dalam pekerjaan yang dilakukan secara lateral, yang bertujuan untuk mengatasi rasa bosan dalam bekerja serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja penting dalam suatu perusahaan, namun jika rotasi kerja dilakukan secara berlebihan akan membawa dampak negatif bagi karyawan sehingga dapat memicu adanya *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk menganalisis hubungan rotasi kerja terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Irfan (2021) dan Tirtasari (2022) membuktikan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika rotasi kerja dilakukan secara berlebihan, maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Rotasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Hubungan beban kerja dengan *turnover intention*

Beban kerja menurut Permendagri (2008) merupakan beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, namun apabila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkatkan tingginya *turnover intention*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Egarini (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain Kristiyanto (2021) juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat mendorong terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention*

Ristiyanti (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipercaya dan dijiwai oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan tetap bertahan dalam suatu perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, apabila semakin baik budaya organisasi yang timbul dalam suatu perusahaan maka dapat mengurangi *turnover intention*, namun sebaliknya jika budaya organisasi yang dihasilkan semakin kurang baik dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

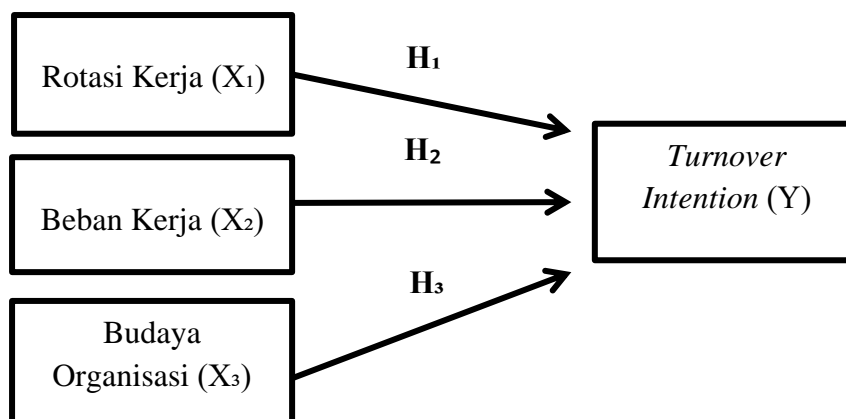
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khalid (2022) menekankan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Budaya organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Kerangka Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel bebas rotasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) pada penelitian ini, maka dapat digambarkan bentuk kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Hipotesis yang dapat disusun dari kerangka pikir diatas adalah sebagai berikut :

1. H₁ : Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta
2. H₂ : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta
3. H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Konsep

Definisi konsep dalam penelitian ini meliputi empat variabel yaitu :

1. Rotasi Kerja (X_1)

Rotasi kerja menurut Hapsari & Laura (2022) menjelaskan rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat yang baru dalam satu perusahaan yang sama untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dan untuk mengurangi kebosanan di lingkungan kerja.

2. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan, dengan menggunakan jam kerja yang tinggi, tugas yang berat karena adanya tekanan kerja atau tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diemban.

3. Budaya Organisasi (X_3)

Menurut Robbins & Judge (2017) budaya organisasi adalah suatu sistem pemahaman bersama seperti kebiasaan, etika, dan norma perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi dan menjadi faktor yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

4. *Turnover Intention* (Y)

Menurut Mobley (2011) menjelaskan *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

B. Definisi Operasional

Variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan dan hipotesis ada dua variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) (X) dan variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y).

1. Variabel Bebas

Dalam penelitian yang termasuk dalam variabel bebas disimbolkan dengan X, yaitu sebagai berikut :

a) Rotasi Kerja (X_1)

Menurut indikator rotasi kerja menurut Hapsari & Laura (2022) sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kebutuhan
- 3) Perpindahan
- 4) Tanggung jawab

b) Beban Kerja (X_2)

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut :

- 1) Kondisi kerja

- 2) Penggunaan waktu kerja
 - 3) Target yang harus dicapai
- c) Budaya Organisasi (X_3)

Indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2017) budaya antara lain :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
- 3) Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*)
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
- 5) Berorientasi kepada kelompok (*Team orientation*)
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*Stability*)

2. Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat disimbolkan dengan huruf Y, sebagai berikut :

- a) *Turnover Intention* (Y)

Menurut Mobley (2011) indikator *turnover intention* sebagai berikut :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

C. Jenis Penelitian

Hardani dkk (2020) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif.

Begitu pula dengan jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana dalam penelitian ini digunakan data berbentuk angka atau menggunakan data kualitatif yang diangkakan/*scoring*. Karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pada penelitian ini untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta dengan menggunakan analisis kuantitatif.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2022) sampel adalah representasi atau bagian yang diambil dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Artinya penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan pertimbangan tertentu, pertimbangan yang dimaksud adalah karyawan organik BPJS

Ketenagakerjaan yang saat ini bertugas penempatan di BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta yang pernah melakukan rotasi kerja minimal satu (1) kali dengan masa kerja minimal lima (5) tahun di BPJS Ketenagakerjaan. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2022) yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Namun atas pertimbangan peneliti, karena keterbatasan waktu dan biaya maka sampel yang digunakan menjadi 43 responden. Karyawan organik yang dimaksud dalam BPJS Ketenagakerjaan merupakan karyawan dengan status tetap dalam struktur organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan dan bukan merupakan karyawan tidak tetap maupun *outsourcing*.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2022) terdapat beberapa teknik pengumpulan data diantaranya, observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah angket.

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022). Menurut Hardani dkk (2020) penggunaan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen dan rekaman.

Menurut Hardani dkk (2020) instrumen yang dapat digunakan dalam kuisisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik ini memungkinkan responden untuk menilai item pada skala lima hingga tujuh poin tergantung

pada jumlah perjanjian atau ketidaksepakatan mereka pada item tersebut. Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree*. Rentan yang digunakan dalam bentuk angka (5, 4, 3, 2, 1). Angket berupa daftar pertanyaan yang diturunkan dari kisi-kisi instrumen dengan cara responden memberikan *checklist* kolom yang telah tersedia.

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Instrument Skala Likert

Pernyataan	Skor
SS (sangat setuju)	5
S (Setuju)	4
R (Ragu-ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

G. Metode Analisis

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuisisioner dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner benar-benar dapat digunakan untuk mengukur indikator yang akan akan diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melakukan analisis *bivariate pearson correlation* antar masing-masing skor butir pertanyaan dengan total

konstruk atau dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria dalam pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan bernilai positif maka butir pertanyaan berkorelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan, maka dapat dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir pertanyaan tidak berkorelasi atau tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap skor keseluruhan, maka dapat dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) menjelaskan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari konstruk reliabel atau tidak, kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten selama periode tertentu sehingga dapat digunakan lagi pada penelitian setelahnya pada indikator yang sama. Dalam penelitian ini digunakan analisis dengan metode *Cronbach's Alpha*.

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka instrumen dinyatakan *reliable*.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,7$ maka instrumen dinyatakan tidak *reliable*.

b. Uji Asumsi Dasar dengan Uji Normalitas

Uji asumsi dasar dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik, dengan uji normalitas.

Ghozali (2021) dalam bukunya mengutarakan uji normalitas digunakan untuk menilai apakah populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *One-sample Kolmogorof-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5% maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi terdapat hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel independen, maka hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat orthogonal atau memiliki koefisien korelasi yang bukan nol. Model pengujian yang digunakan adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada tabel *Coefficients* dengan menggunakan *Statistical Program*

For Socoal Science (SPSS). Kriteria penilaian uji multikolinearitas sebagai berikut :

- Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Wiyono (2011) bertujuan untuk mengenali apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik yang berkaitan dengan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakseimbangan dalam variasi dari residu di seluruh pengamatan yang ada dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, menggunakan sebuah metode pengujian yang dikenal sebagai metode *Glejser Test*, yang melibatkan regresi nilai absolut dari residu terhadap variabel independen. Hasil dari uji ini diinterpretasikan apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji lebih besar atau setidaknya sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas yang termanifestasi dalam model tersebut. Dengan kata lain, variasi dalam residu di seluruh observasi tidak menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Wiyono (2011) penggunaan uji t bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen, serta untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Prosedur pengujian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi hasil uji t $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi hasil uji t $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang terhadap variabel dependen.

2) Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa tingkat kecocokan antara fungsi regresi yang diterapkan pada sampel dengan nilai sebenarnya dapat diukur melalui konsep "*Goodness of Fit*." Secara statistik, *Goodness of Fit* dapat dinilai dengan menggunakan *statistic F*. Jika nilai signifikansi *statistic F* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut telah mencapai tingkat kecocokan yang memadai atau sudah tepat. Prosedur pengujian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi hasil uji $f < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi hasil uji $f > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R₂*)

Agus (2018) koefisien determinasi R^2 menjadi sebuah indikator penting yang digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian antara garis regresi dengan data aktual, yang sering disebut sebagai "*goodness of fit*" dalam konteks analisis regresi. Skala nilai untuk koefisien determinasi R^2 berada di antara nol (0) sampai dengan satu (1). Terdapat sejumlah kriteria yang digunakan untuk menguji nilai koefisien determinasi ini:

- Jika nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) berada di antara rentang dari nol (0) hingga satu (1), apabila nilai tersebut cenderung rendah, maka hal ini mengindikasikan bahwa kapabilitas variabel bebas dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel terikat sangat terbatas.
- Jika nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) mendekati satu (1), maka mengindikasikan bahwa variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021) analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini tidak hanya berguna untuk mengukur apakah ada hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga untuk menentukan arah hubungan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), sehingga persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja

X_1 : Rotasi Kerja

β_2 : Koefisien regresi variabel Beban Kerja

X_2 : Beban Kerja

β_3 : Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

X_3 : Budaya Organisasi

e : *Standard error*