

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaj, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intension (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. Ejournal Unpatti. Vol. 5, No. 2.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defense Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section : Canada
- Creswell, John W. 2012. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhini Rama Dhania. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No. 1 Desember 2010.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 71, No,3.

Emberland, J. S., dan Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. Safety Science, 48(4), 452– 459.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>

Fuhasari, Lilla. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Yogyakarta.

Fulbertus, dan Fenny Kusuma D.W. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Manajemen Perhotelan, 4, 72-84.
<https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84>

Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. Gallup Management Journal.
<http://gmj.gallup.com>

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko T. Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (Ed Ke-2). Yogyakarta.: BPFE.

Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers. Melalui <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/7492>.

Latipun. 2008. Psikologi Eksperimen. Malang: UMM Press

Macey, William. H. et al. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, practice, and Competitive Advantage. United Kingdom: Black- Willey.

Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ed. Ke-10). Jakarta: Salemba Empat.

McLeod., D., & Clarke., N. (2009). Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement.

Meiwintar. 2016. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Karyawan PT. Madurasa Nusaperdana". Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: International Journal of Business and Social Science.

Munandar, A.S. (2001). Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia.

Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.

Notoatmodjo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta.

Pang, L., Kucukusta, D., dan Chan, X. (2006). Employee Turnover Intention in Travel Agencies : Analisis of Controllable and Uncontrollable Factor. *Tourism*, 113(November 2012), 101–113. <https://doi.org/10.1002/jtr>

Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
<http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerjadilingkungandepdagripemdapdf-d327286472>.

Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement.

Rhoades,. L., Eisenberger, R & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization : The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836. DOI : 10.1037 // 0021-9010.86.5.825

Rhoades,.L., & Eisenberger R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No. 4 , p. 698-714. Rineka Cipta

- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. Bringhton, Institution for Employment Studies
- Santosa dan Ashari.2005.Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel& SPSS.Yogyakarta. :Andi Offset
- Schaufeli, W. B.& Bakker, A. (2003). "Utrecht work engagement scale preliminary manual." Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bkker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness studies, 3(1), 71-92. Springer.
- Staffelbach, B. 2008. Turnover Intention. Diploma Thesis. Strategic-und. Unternehmensokonomik University of Zurich.
- Suarthana, J.H.P & Riana, I.G., 2016. The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention To Leave : Mediating Role of Job Stress. Prodecia – Sosial and Behavioral Science, 219, pp.717-723.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, A. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: P.T. Rineka Cipta

Thomas, C. H. (2007), "A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test and Replication" dalam Academy of Management Proceedings,pp. 1-6.

Vibrayani. 2012. Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Widjaja, D.C. 2012. Analisis Persepsi *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Turnover Intention* di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Manajemen Perhotelan. Vol.4 No.2.

Zeffane, Rachid (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. International Journal of Manpower. Vol 15(9): 114.

Lampiran 1

Surat Izin Penelitian

Yth.
Bapak Liman Wijaya
PT. Central Sahabat Baru
Jln. Raya Sadang 79 A

Dengan Hormat,
Sehubung dengan proposal yang telah saya ajukan kepada bapak, saya
mahasiswa dari universitas PGRI Adibusana Surabaya, dengan ini menerangkan
bahwa :

Nama : Carollina Dyah Saraswati Wijaya
NIM : 161500172
Program Studi : Manajemen

Ingin mengajukan permohonan kepada bapak untuk dapat melakukan
penelitian skripsi pada perusahaan yang Bapak pimpin, dengan judul skripsi :
**“Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived
Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT.Central
Sahabat Baru”.**

Pelaksanaan penelitian skripsi dapat disesuaikan dengan jadwal yang
ditentukan perusahaan yang Bapak pimpin.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya
saya ucapkan terimakasih.

Sidoarjo, 25 November 2019



Carollina Dyah S.W.
NIM : 161500172

Lampiran 2
Surat Keterangan Balasan Penilitian

PT. CENTRAL SAHABAT BARU
TINPLATE, KALENG & PRINTING METAL

Jl. Geluran Utara No. 20 Taman - Sepanjang Telp. (031) 787 8078 - 787 8088 - 787 8099 Fax. (031) 787 8098
E-mail : sm-one@indo.net.id

No : 017/2.02/LP/X/2019
Hal : Surat Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

SURAT KETERANGAN
Telah Melakukan Penilitian

Yang bertanda tangan di bawah ini General Manager PT. Central Sahabat Baru Sidoarjo dengan ini menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Carollina Dyah Saraswati Wijaya
NIM : 161500172
Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan pengambilan data pada PT. Central Sahabat Baru dalam rangka penyusunan skripsi , terhitung sejak desember 2019 sampai dengan januari 2020 ,

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 15 Januari 2020
General Manager PT. Central Sahabat Baru



Lampiran 3
Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Carollina Dyah S.W
2. NIM : 161500172
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Mengajukan Skripsi : 4 Desember 2019
5. Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Central Sahabat Baru
6. Dosen Pembimbing : Dra. Martha Suhardiyah.,S.E.,M.Ak
7. Konsultasi :

No.	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian / Kegiatan
1	4/12/2019		Pengajuan Judul (Revisi)
2	11/12/2019		Pengajuan Judul dan Matriks (Acc)
3	12/12/2019		Pengajuan Bab I (Acc)
4	12/12/2019		Pengajuan Bab II (revisi)
5	12/12/2019		Pengajuan Bab III (revisi)
6	17/12/2019		Pengajuan Bab II & III (Acc)
7	17/12/2019		Pengajuan Kuisioner (Acc)
8	26/04/2020		Pengajuan Bab IV & V (revisi)

9	29/04/2020		Pengajuan Bab IV & V (revisi)
10	11/05/2020		Pengajuan Bab IV & V (Acc)

8. Tanggal selesai menulis skripsi : 11 Mei 2020
 9. Telah diuji dengan nilai :

Surabaya, 23 Juli 2020

Dosen Pembimbing



Dra. Martha Suhardiyati, S.E., M.Ak
 NIP/NPP : 8602112/DY

Lampiran 4
Berita Acara Ujian Skripsi

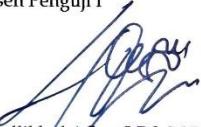
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adibiana Surabaya :

Pada Hari : Senin
Tanggal : 10 Agustus
Tahun : 2020

Mengetahui,

Dosen Pengaji I


Dr. Taudlikhal Afkar, S.Pd., M.Pd., M.Ak
NPP : 1607787 / DY

Dosen Pengaji II


Tri Arifprabowo, S.E., M.Si
NPP : 1809867 / DY

Lampiran 5
Berita Acara Revisi Skripsi
5.1 Dosen Pengaji I



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Carrollina Dyah Saraswati Wijaya
NIM/Program Studi : 161500172
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Central Sumber Baru.

Tanggal Ujian Skripsi : 28 Juli 2020

Pengaji : 1. Dr. Taudikhwi Afkar, S.Pd., M.Pd.
2. Tri Aripribowo, SE, Msi.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pengaji
1	28 - 07 - 2020	kerangka konseptual	✓
2	28 - 07 - 2020	Hipotesis	✓
3	28 - 07 - 2020	perbaikan regresi (e)	✓
4		perbaikan kesenian	✓
5			
6			
7			
8			

Pengaji I,

Taudikhwi Afkar

Surabaya, 28 Juli 2020

Pengaji II,

5.2 Dosen Penguji II



Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : CAROLINA DYAH SARASWATI
NIM/Program Studi : 1600012
Judul Skripsi : Pengaruh Bobot Kerja, Employee Engagement, dan
Peran dan Organisasi Support Terhadap Turnover
Inovasi Karyawannya di PT. Central Sanabat Bina,

Tanggal Ujian Skripsi : 28 Juli 2020

Penguji : 1. Dr. Trisnikanul Afkar, S.Pd., M.Pd.
2. Tri Arifprabowo, S.E., M.Si

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	28 - 07 - 2020	<u>Sebelum psnulsaan hjsferia</u>	X
2	28 - 07 - 2020	<u>nis adlh pengantar</u>	X
3	28 - 07 - 2020	<u>hjsferia ke 4 blm ada</u>	V
4			
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, 28 Juli 2020

Penguji II,

TRI ARIFP.

Lampiran 6

Kuisisioner

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudari/i
Di Tempat

Dengan hormat,
Saya mahasiswa Universitas PGRI Adibuan Surabaya
Program Studi Manajemen, yang bernama Carollina
Dyah Saraswati Wijaya

Sedang mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Beban Kerja, *Employee Engagement* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Central Sahabat Baru Sidoarjo". Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden dalam penelitian ini .

Dalam menjawab kuisioner, dimohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejurnjurnya dan sesuai keadaan sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak bepengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuisioner ini. Atas ketersediaanya saya ucapan terimakasih.

Hormat saya,

Carollina Dyah Saraswati Wjaya

DATA RESPONDEN

BAGIAN I

Pertanyaan bagian I berupa identitas karyawan. Berilah tanda (✓) pada jawaban anda.

1. Nama :.....
 2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
 3. Umur : < 20 tahun 21-25 tahun
 26-30 tahun
 4. Jabatan :
 5. Masa Kerja : 1 tahun 1-5 tahun
 5-10 tahun >10 tahun
-

BAGIAN II

Pertanyaan pada point II merupakan tolak ukur pengaruh dari variabel penelitian ini. Oleh karena itu saudara/i dimohon memberikan tanda (✓) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak setuju
N : Ragu-ragu/ Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

1. BEBAN KERJA

No.	Pertanyaan	OPSI JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.					
2.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu.					
3.	Organisasi kerja memberikan secara adil membagi tugas yang merata pada setiap karyawan.					
4.	Fasilitas perusahaan yang mendukung meringankan beban kerja saya.					
5.	Saya memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Saya merasa puas setelah menyelesaikan tugas kerja saya.					

2. **EMPLOYEE ENGAGEMENT**

No.	Pertanyaan	OPSI JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi saya					
2.	Atasan saya membangun suasana kerja yang profesional sehingga tercapai hasil kinerja yang melibih target					
3.	Atasan saya mampu membentuk dan membina kerjasama antar karyawan di unit kerja yang dipimpinnya.					
4.	Koordinasi antar departemen diperusahaan saya berjalan lancar					
5.	Terdapat kehangatan hubungan personal antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja diunit saya					

6.	Perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan beban tugas/jabatan saya.					
7.	Perusahaan memberikan tunjangan diluar penghasilan (asuransi, tunjangan kesehatan, THR, tujangan cuti) yang memadai					
8.	Perusahaan memberikan toleransi terhadap kebhinekaan dalam suku, agama dan ras.					

3. PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

No.	Pertanyaan	OPSI JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi akan menanggapi keluhan saya.					
2.	Organisasi ini mempertimbangkan pendapat yang saya sampaikan.					

3.	Organisasi peduli dengan kepuasan kerja saya.					
4.	Organisasi memberikan perhatian pada saya.					
5.	Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan.					
6.	Organisasi memberikan intesif yang memadai					

4. TURNOVER INTENTION

No.	Pertanyaan	OPSI JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perkerjaan saya diperusahaan sangat menarik dan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri.					
3.	Saya merasa puas dengan gaji/upah yang saya terima dari perusahaan.					
4.	Gaji/upah yang saya terima sudah					

	sesuai dengan hasil kerja saya					
5.	Saya merasa jemu karena sudah lama menjabat bagian yang sama diorganisasi ini.					
6.	Usia saya tidak memungkinkan untuk terus bekerja pada organisasi ini.					

Lampiran 7

Tabulasi Data

7.1 Tabulasi Data : Variabel Beban Kerja (X1)

No. Responden	Butir Soal / Item						Total Skor
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	
1	4	3	4	5	4	3	23
2	4	4	4	5	4	3	24
3	4	4	4	5	4	4	25
4	3	5	4	3	4	3	22
5	4	4	4	4	4	5	25
6	4	4	4	4	5	4	25
7	5	3	5	3	3	4	23
8	3	4	3	4	4	4	22
9	4	5	5	5	4	4	27
10	4	5	5	5	4	4	27
11	4	5	4	5	5	5	28
12	3	4	3	5	5	4	24
13	4	4	4	4	4	5	25
14	5	4	4	4	5	5	27
15	3	4	3	4	4	4	22
16	4	3	4	4	4	5	24
17	4	4	4	5	5	4	26
18	5	4	3	4	4	4	24
19	4	4	5	3	4	4	24
20	5	4	5	4	4	4	26
21	4	4	5	5	5	3	26
22	4	5	4	5	5	4	27
23	4	5	4	5	5	4	27
24	4	4	4	3	3	3	21
25	3	4	4	4	5	3	23
26	4	3	5	2	5	5	24
27	3	3	4	5	3	5	23
28	4	5	4	4	5	4	26
29	3	4	5	4	5	4	25
30	4	4	3	3	3	5	22
31	5	4	5	3	3	5	25
32	4	5	4	3	3	5	24
33	4	5	4	4	3	5	25

34	5	4	5	4	4	4	26
35	5	4	5	4	4	3	25
36	4	4	4	5	4	4	25
37	4	4	4	3	2	4	21
38	4	5	4	4	2	3	22
39	5	4	4	5	4	3	25
40	2	4	4	3	4	3	20
41	5	5	2	4	3	4	23
42	4	4	5	4	4	4	25
43	4	3	4	5	4	4	24
44	4	4	2	3	4	4	21
45	3	3	5	3	5	5	24
46	4	3	5	4	3	3	22
47	3	4	5	5	5	4	26
48	4	3	5	4	4	5	25
49	4	3	5	4	4	5	25
50	5	4	5	5	3	5	27
51	4	2	4	5	4	4	23
52	3	4	5	5	4	4	25
53	5	5	5	5	4	4	28
54	5	5	4	5	3	3	25
55	5	5	5	5	4	3	27
56	4	4	4	4	4	4	24
57	3	5	5	4	4	4	25
58	2	4	4	3	3	4	20
59	5	3	4	3	3	4	22
60	4	3	4	5	3	3	22
61	5	5	5	4	3	4	26
62	5	5	3	3	4	4	24
63	5	3	3	2	4	5	22
64	4	4	5	4	3	3	23

7.2 Tabulasi Data : Variabel *Employee Engagement* (X2)

No. Respon den	Butir Soal / Item								Total Skor
	E G1	E G2	E G3	E G4	E G5	E G6	E G7	E G8	
1	5	5	4	3	5	4	5	5	36
2	4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	3	4	3	3	3	4	5	29
5	4	3	5	4	4	3	4	5	32
6	4	3	4	5	5	3	4	5	33
7	5	4	5	4	5	4	5	4	36
8	4	3	4	3	4	3	4	3	28
9	5	4	4	3	3	4	4	3	30
10	3	4	3	4	4	4	5	4	31
11	5	4	5	4	4	5	4	5	36
12	3	3	4	3	3	3	3	4	26
13	4	4	3	4	3	3	5	3	29
14	4	3	4	3	3	3	4	4	28
15	4	4	3	4	4	3	4	4	30
16	4	3	3	3	4	3	3	4	27
17	4	3	5	3	2	4	3	5	29
18	4	4	3	4	3	3	3	4	28
19	4	4	3	3	4	4	3	3	28
20	4	4	4	3	3	3	4	3	28
21	3	2	3	4	3	4	3	3	25
22	4	3	4	3	5	3	4	3	29
23	4	2	5	3	3	3	4	3	27
24	3	3	3	3	5	3	3	2	25
25	3	2	3	5	3	5	4	3	28
26	4	5	5	2	3	5	3	3	30
27	3	3	2	3	2	3	3	3	22
28	4	3	2	3	5	3	3	3	26
29	4	2	2	3	3	3	3	2	22
30	3	3	2	2	3	3	3	3	22
31	3	3	3	2	5	3	3	3	25
32	3	2	3	3	3	2	3	4	23
33	4	3	3	2	2	3	3	3	23

34	4	4	3	3	4	3	3	4	28
35	2	3	5	2	3	3	4	3	25
36	3	4	3	4	4	4	3	2	27
37	3	4	3	4	5	2	5	4	30
38	4	3	2	3	5	2	3	3	25
39	2	2	4	3	3	3	3	3	23
40	4	2	3	5	3	2	4	2	25
41	3	4	3	3	2	3	3	3	24
42	3	3	3	4	3	3	4	3	26
43	3	2	3	2	5	3	3	2	23
44	3	3	3	4	3	3	3	3	25
45	3	5	3	3	4	2	4	3	27
46	3	2	3	4	3	3	3	3	24
47	4	3	3	3	5	4	2	3	27
48	4	4	2	3	3	2	3	3	24
48	4	3	3	3	4	3	3	3	26
49	3	2	3	5	2	4	3	3	25
50	3	3	3	3	3	3	3	4	25
51	4	3	4	3	4	2	4	3	27
52	4	3	3	4	5	3	4	3	29
53	3	3	2	3	4	3	5	3	26
54	4	4	5	4	3	3	3	5	31
55	4	3	3	3	4	3	3	4	27
56	2	5	3	4	3	3	4	5	29
57	2	3	4	3	4	4	3	3	26
58	2	4	3	5	3	3	3	3	26
59	3	3	5	5	4	5	3	3	31
60	4	4	3	4	3	4	3	3	28
61	3	3	3	4	4	3	5	3	28
62	4	5	3	2	4	3	3	3	27
63	4	3	5	5	3	4	5	3	32
64	5	5	4	3	5	4	5	5	36

7.3 Tabulasi Data : Variabel *Perceived Organizational Support* (X3)

No. Respond en	Butir Soal/Item						Tot al Sko r
	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	
1	3	4	4	3	5	4	23
2	4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	3	4	4	4	22
4	3	4	4	3	3	4	21
5	4	4	5	4	5	5	27
6	3	4	4	3	5	4	23
7	4	4	4	4	3	4	23
8	3	4	4	4	5	4	24
9	4	5	4	4	5	4	26
10	4	5	5	5	5	5	29
11	4	5	4	5	4	4	26
12	3	4	5	4	5	4	25
13	5	5	4	4	5	3	26
14	4	4	4	3	5	4	24
15	3	3	4	4	4	4	22
16	3	4	4	4	4	4	23
17	4	3	5	4	5	5	26
18	4	4	4	3	4	4	23
19	3	4	3	5	5	4	24
20	4	4	4	3	5	4	24
21	3	3	5	4	5	5	25
22	5	3	4	4	5	5	26
23	4	4	5	5	4	5	27
24	3	4	3	3	5	4	22
25	3	3	4	5	5	4	24
26	5	3	4	4	3	4	23
27	3	5	3	4	4	4	23
28	4	4	5	3	4	4	24
29	5	5	4	4	1	3	22
30	3	5	4	4	3	3	22
31	4	4	4	4	3	4	23
32	3	5	2	3	5	4	22

33	4	3	4	4	5	4	24
34	4	3	4	4	5	3	23
35	4	5	4	4	4	4	25
36	4	4	1	5	5	5	24
37	5	4	5	5	4	3	26
38	4	3	4	2	4	4	21
39	4	4	4	4	5	5	26
40	5	5	5	4	5	4	28
41	3	4	4	2	4	4	21
42	1	4	4	4	5	5	23
43	4	4	5	5	4	4	26
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	4	1	5	4	21
46	4	4	4	4	3	3	22
47	4	1	4	4	4	4	21
48	3	4	4	4	4	4	23
49	4	3	3	5	5	4	24
50	4	3	3	4	5	4	23
51	3	3	4	5	5	4	24
52	4	5	5	4	3	5	26
53	3	4	5	5	4	4	25
54	4	3	4	4	4	3	22
55	4	4	1	4	5	5	23
56	4	3	4	3	5	4	23
57	5	4	4	3	4	4	24
58	4	4	3	4	3	4	22
59	3	5	3	3	5	5	24
60	3	3	3	4	4	5	22
61	3	5	5	4	4	4	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	3	4	4	4	4	3	22
64	4	4	4	3	5	4	24

7.4 Tabulasi Data : Variabel Turnover Intention (Y)

No. Responden	Butir Soal / Item						Total Skor
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	
1	3	4	4	4	3	2	20
2	3	4	4	3	4	2	20
3	3	3	4	3	3	3	19
4	3	4	4	3	2	3	19
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	4	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	2	19
9	3	5	4	3	4	4	23
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	5	4	4	3	3	23
12	4	4	5	3	3	3	22
13	3	4	4	4	4	4	23
14	4	3	5	4	4	3	23
15	4	4	4	3	3	2	20
16	4	3	4	4	3	3	21
17	3	3	4	4	3	4	21
18	3	4	4	3	3	3	20
19	3	4	4	3	4	2	20
20	3	3	4	4	4	3	21
21	4	4	3	3	4	1	19
22	3	4	4	5	3	3	22
23	5	5	3	3	2	1	19
24	3	3	2	3	3	4	18
25	3	5	3	3	3	1	18
26	3	4	3	4	3	2	19
27	3	4	3	4	2	1	17
28	4	3	4	3	3	4	21
29	4	4	3	2	3	4	20
30	4	3	3	3	2	2	17
31	3	4	4	3	4	2	20
32	5	3	3	3	3	1	18
33	3	3	4	3	4	3	20
34	4	4	3	2	3	1	17
35	3	4	3	3	2	4	19

36	4	3	3	4	4	1	19
37	5	3	2	4	3	4	21
38	4	4	3	4	2	1	18
39	3	4	3	4	2	4	20
40	3	3	4	3	3	1	17
41	4	3	3	3	3	4	20
42	3	4	4	3	3	1	18
43	4	3	3	3	2	4	19
44	3	3	4	4	3	1	18
45	4	3	3	4	4	1	19
46	3	4	2	3	2	3	17
47	3	4	3	3	4	1	18
48	4	3	4	4	2	3	20
49	4	4	3	3	3	3	20
50	4	3	3	4	3	3	20
51	3	3	4	3	3	4	20
52	4	3	3	4	4	2	20
53	3	3	4	3	4	4	21
54	3	3	3	4	2	4	19
55	4	3	4	3	4	2	20
56	5	3	3	3	3	3	20
57	4	4	3	4	3	2	20
58	4	3	3	3	3	3	19
59	4	3	3	4	3	2	19
60	3	4	2	4	3	3	19
61	3	5	4	3	2	4	21
62	3	3	3	3	4	4	20
63	3	4	3	4	2	3	19
64	4	3	4	3	3	3	20

Lampiran 8

Hasil Pengujian

8.1 Hasil Uji Validitas

a. Beban Kerja

➔ Correlations

Correlations								
	b1	b2	b3	b4	b5	b6	total	
b1 Pearson Correlation	1	,253	-,014	-,012	-,057	,251	,492*	
Sig. (2-tailed)			,281	,955	,960	,810	,285	,027
N	20	20	20	20	20	20	20	20
b2 Pearson Correlation	,253	1	-,268	,473*	-,113	-,155	,454*	
Sig. (2-tailed)	,281		,253	,035	,635	,514	,044	
N	20	20	20	20	20	20	20	20
b3 Pearson Correlation	-,014	-,268	1	,120	,213	,299	,456*	
Sig. (2-tailed)	,955	,253		,613	,368	,200	,043	
N	20	20	20	20	20	20	20	20
b4 Pearson Correlation	-,012	,473*	,120	1	-,134	-,322	,445*	
Sig. (2-tailed)	,960	,035	,613		,574	,166	,050	
N	20	20	20	20	20	20	20	20
b5 Pearson Correlation	-,057	-,113	,213	-,134	1	,421	,484*	
Sig. (2-tailed)	,810	,635	,368	,574		,064	,031	
N	20	20	20	20	20	20	20	20
b6 Pearson Correlation	,251	-,155	,299	-,322	,421	1	,473*	
Sig. (2-tailed)	,285	,514	,200	,166	,064		,035	
N	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,492*	,454*	,456*	,445*	,484*	,473*	1	
Sig. (2-tailed)	,027	,044	,043	,050	,031	,035		
N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

b. Employee Engagement

Correlations									
	eg1	eg2	eg3	eg4	eg5	eg6	eg7	eg8	total
eg1 Pearson Correlation	1	,438	,422	,000	,316	,471*	,292	,113	,659**
Sig. (2-tailed)		,053	,064	1,000	,174	,036	,212	,635	,002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg2 Pearson Correlation	,438	1	-,247	,074	,281	,517*	,412	-,195	,463
Sig. (2-tailed)	,053	,295	,757	,230	,020	,071	,410	,040	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg3 Pearson Correlation	,422	-,247	1	,058	-,004	,291	,069	,479	,488
Sig. (2-tailed)	,064	,295	,757	,807	,985	,213	,773	,033	,029
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg4 Pearson Correlation	,000	,074	,058	1	,373	,000	,241	,286	,465
Sig. (2-tailed)	1,000	,757	,807		,105	1,000	,305	,222	,039
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg5 Pearson Correlation	,316	,281	-,004	,373	1	,160	,478*	,200	,660*
Sig. (2-tailed)	,174	,230	,985	,105		,500	,033	,397	,002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg6 Pearson Correlation	,471*	,517*	,291	,000	,160	1	,121	,171	,581**
Sig. (2-tailed)	,036	,020	,213	1,000	,500		,612	,470	,007
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg7 Pearson Correlation	,292	,412	,069	,241	,478	,121	1	,010	,599**
Sig. (2-tailed)	,212	,071	,773	,305	,033	,612		,968	,005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
eg8 Pearson Correlation	,113	,195	,479*	,286	,200	,171	,010	1	,506
Sig. (2-tailed)	,635	,410	,033	,222	,397	,470	,968		,023
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,659*	,463*	,488*	,465*	,660*	,581*	,599*	,506*	1
Sig. (2-tailed)	,002	,040	,029	,039	,002	,007	,005	,023	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

c. Perceived Organizational Support

➔ Correlations

Correlations							
	pos1	pos2	pos3	pos4	pos5	pos6	total
pos1 Pearson Correlation	1	,446 [*]	,287	,051	,128	-,039	,565 ^{**}
Sig. (2-tailed)		,049	,221	,832	,591	,869	,009
N	20	20	20	20	20	20	20
pos2 Pearson Correlation	,446 [*]	1	-,034	,329	,138	-,256	,514
Sig. (2-tailed)	,049		,885	,157	,561	,277	,020
N	20	20	20	20	20	20	20
pos3 Pearson Correlation	,287	-,034	1	,055	,277	,596 ^{**}	,612 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,221	,885		,819	,237	,006	,004
N	20	20	20	20	20	20	20
pos4 Pearson Correlation	,051	,329	,055	1	,110	,237	,570 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,832	,157	,819		,645	,315	,009
N	20	20	20	20	20	20	20
pos5 Pearson Correlation	,128	,138	,277	,110	1	,171	,584 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,591	,561	,237	,645		,471	,007
N	20	20	20	20	20	20	20
pos6 Pearson Correlation	-,039	-,256	,596 ^{**}	,237	,171	1	,456 [*]
Sig. (2-tailed)	,869	,277		,006	,315	,471	,043
N	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,565 [*]	,514 [*]	,612 ^{**}	,570 ^{**}	,584 [*]	,456 [*]	1
Sig. (2-tailed)	,009	,020	,004	,009	,007	,043	
N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

d. Turnover Intention

➔ Correlations

Correlations							
	t1	t2	t3	t4	t5	t6	total
t1 Pearson Correlation	1	,216	,469 [*]	,242	,101	,148	,601 ^{**}
Sig. (2-tailed)		,359	,037	,303	,673	,533	,005
N	20	20	20	20	20	20	20
t2 Pearson Correlation	,216	1	,000	-,119	,180	,104	,484 [*]
Sig. (2-tailed)	,359		1,000	,619	,447	,662	,030
N	20	20	20	20	20	20	20
t3 Pearson Correlation	,469 [*]	,000	1	,000	,195	,158	,482 [*]
Sig. (2-tailed)	,037	1,000		1,000	,409	,506	,032
N	20	20	20	20	20	20	20
t4 Pearson Correlation	,242	-,119	,000	1	,202	,284	,457 [*]
Sig. (2-tailed)	,303	,619	1,000		,393	,224	,043
N	20	20	20	20	20	20	20
t5 Pearson Correlation	,101	,180	,195	,202	1	,247	,595 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,673	,447	,409	,393		,294	,036
N	20	20	20	20	20	20	20
t6 Pearson Correlation	,148	,104	,158	,284	,247	1	,647 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,533	,662	,506	,224	,294		,002
N	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,601	,484	,482 [*]	,457 [*]	,595 [*]	,647 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	,005	,030	,032	,043	,006	,002	
N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

8.2 Hasil Uji Reabilitas

a. Beban Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	20 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
Total		20 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,650	7

b. Employee Engagement

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	20 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
Total		20 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	9

c. Perceived Organizational Support

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	20 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
Total		20 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	7

d. Turnover Intention

Case Processing Summary

	N	%
Cases	20	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	7

8.3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,067	2,558		-,026	,979
	X1	,306	,085	,350	3,584	,001
	X2	,159	,049	,302	3,244	,002
	X3	,340	,093	,356	3,648	,001

a. Dependent Variable: Y

8.4 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	36	56,3	56,3	56,3
perempuan	28	43,8	43,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

8.5 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan usia

umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 tahun	19	29,7	29,7	29,7
26-30 tahun	45	70,3	70,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

8.6 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan masa jabatan **masa_jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	48	75,0	75,0	75,0
	5-10 tahun	16	25,0	25,0	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

8.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	64	20	28	24,28	1,947
X2	64	22	36	27,45	3,236
X3	64	21	29	23,78	1,786
Y	64	17	25	19,80	1,701
Valid N (listwise)	64				

8.8 Hasil Uji Normalitas

➔ NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19637481
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	,057
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

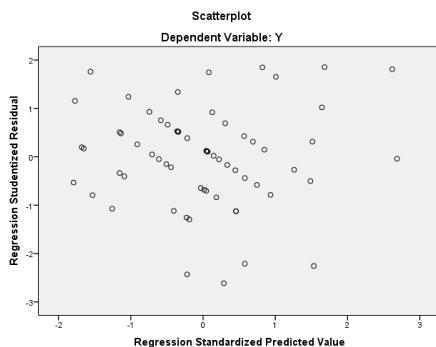
8.9 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,067	2,558		-,026	,979	
X1	,306	,085	,350	3,584	,001	,862
X2	,159	,049	,302	3,244	,002	,952
X3	,340	,093	,356	3,648	,001	,863

a. Dependent Variable: Y

8.10 Hasil Uji Heterokedasitisitas

a. scatterplot



b. uji glesjer

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1,411	1,577			-,895	,375
X1	-,007	,053		-,018	-,132	,895
X2	-,007	,030		-,030	-,231	,818
X3	,113	,057		,264	1,967	,055

a. Dependent Variable: Abs_Res

8.11 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,506	,481	1,226	1,822

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

8.12 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,067	2,558		-,026	,979
X1	,306	,085	,350	3,584	,001
X2	,159	,049	,302	3,244	,002
X3	,340	,093	,356	3,648	,001

a. Dependent Variable: Y

Ket :

X1 : Beban Kerja

X2 : *Employee Engagement*

X3 : *Perceived Organizational Support*

8.13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92,187	3	30,729	20,447	,000 ^b
Residual	90,173	60	1,503		
Total	182,359	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1