

**PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR* (PERILAKU
MENARIK DIRI) TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Pada CV. Jangkar Emas Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh :

ELZA WULANDARI

NIM. 200111092

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV JANGKAR EMAS
CIREBON**

ELZA WULANDARI

NIM. 200111092

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Puspa Dewi Yulianty, S.pd., M.M
NIDN. 0408079101

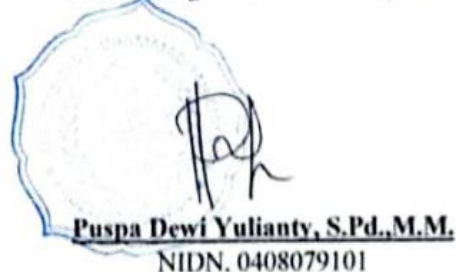
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV JANGKAR EMAS
CIREBON**

ELZA WULANDARI

NIM. 200111092

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. Ali Jufri, S.E., M.M

NIDN. 0425018205

Pembimbing I

()

2. Puspa Dewi Yulianty, S.pd., M.M

NIDN. 0408079101

Pembimbing II

()

3. Sahara, S.Ag., S.E., M.Si

NIDN. 0426067301

Penguji I

()

4. Risdianto, S.E., M.M

NIDN. 0410037602


Penguji II

()

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

()
Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen

()
Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Elza Wulandari
NIM : 200111092
Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 30 November 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Work Overtime dan Withdrawal Behavior Terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada CV Jangkar Emas Cirebon)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam Masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 12 September 2024

Yang membuat pernyataan,

Elza Wulandari

NIM.200111092

**PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *WITHDRWAL BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV JANGKAR EMAS
CIREBON**

Elza Wulandari

200111092

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work overtime dan withdrawal behavior terhadap *Turnover intention* di CV Jangkar Emas Cirebon. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berjumlah 54 orang karyawan pada CV Jangkar Emas Cirebon. Penelitian ini menggunakan perhitungan uji korelasi dan uji analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja lebih dari jam kerja biasanya menyebabkan tingkat *Turnover intention* meningkat secara signifikan. Selain itu, perilaku withdrawal behavior terutama pada keterlambatan dan absen karyawan yang meningkat menyebabkan tingkat turnover tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya work overtime dan perilaku negatif dapat menyebabkan tingginya Tingkat *Turnover intention* pada CV Jangkar Emas Cirebon.

Kata Kunci : *Work Overtime, Withdrawal Behavior, Turnover intention.*

THE EFFECT OF WORK OVERTIME AND WITHDRWAL BEHAVIOR ON TURNOVER INTENTION AT CV JANGKAR EMAS CIREBON

Elza Wulandari

200111092

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

This research aims to analyze the influence of overtime work and withdrawal behavior on turnover at CV Anchor Emas Cirebon. The sample used in this research was a saturated sample of 54 employees at CV Anchor Emas Cirebon. This research uses correlation test calculations and simple regression analysis tests using SPSS 22. The results of this research show that working more than usual working hours causes the level of Turnover Intention to increase significantly. In addition, withdrawal behavior, especially employee tardiness and absenteeism, increases high turnover rates. Thus, it can be concluded that high levels of overtime work and negative behavior can cause high levels of Turnover Intention at CV Anchor Emas Cirebon.

Keywords : *Work Overime, Withdrawal Behavior, Turnover intention.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Skripsi ini diajukan dengan judul: **Pengaruh *Work overtime* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap *Turnover intention*.**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa juga penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Nabi Muhammad SWA. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada beliau, keluarga, sahabat, dan kepada umat-Nya yang senantiasa taat mengikuti dan melaksanakan ajarannya sehingga yaumul akhir. Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

3. Bapak Arif Nurdin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Ali Jufri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
7. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan pengarahan, motivasi, ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
8. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tua, terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
10. Teman – teman Universitas Muhammadiyah Cirebon terima kasih motivasi atas bantuan dan dukungannya.

11. Bapak mamik selaku HRD CV. Jangkar Emas Cirebon dan Karyawan CV.

Jangkar Emas Cirebon yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama penelitian berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat dijadikan bahan referensi khususnya Mahasiswa atau Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, 22 Agustus 2024

Elza Wulandari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN TEORITIS	13
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	13
2.2 Uraian Teori.....	19
2.2.1 Turnover intention.....	19
2.2.2 Work overtime	23
2.2.3 Withdrawal Behavior	26
2.3 Kerangka Berfikir.....	28
2.4 Hipotesis.....	31

BAB III METODOLOGI PENEITIAN	33
3.1 Metode Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
a. Uji Analisis Statistik Deskriptif	42
b. Uji Validitas	43
c. Uji Reabilitas.....	44
d. Uji Normalitas.....	44
e. Uji Regresi Sederhana.....	45
f. Uji Koefisien Determinasi	45
g. Uji T Parsial	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Karakteristik Responden	47
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.3 Pembahasan	65
BAB V PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	71
5.2.2 Bagi Akademis.....	71

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel I – 1 Data <i>Turnover intention</i> CV. Jangkar Emas Cirebon.....	3
Tabel I – 2 Data Lembur Karyawan Maret 2024	5
Tabel I – 3 Data absensi Januari – Maret 2024	8
Tabel II – 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel III – I Definisi Operasional Variabel	35
Tabel III – 2 Karyawan CV Jangkar Emas Cirebon.....	38
Tabel III – 3 Skala Pengukuran Likerts.....	42
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV – 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel IV – 5 Skala Interval Kelas	50
Tabel IV – 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Work overtime</i>	51
Tabel IV – 7 Rekapikulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Withdrawal Behavior</i> .	52
Tabel IV – 8 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Turnover intention</i>	54
Tabel IV – 9 Uji Validitas <i>Work overtime</i>	55
Tabel IV – 10 Uji Validitas <i>Withdrawal Behavior</i>	56
Tabel IV – 11 Uji Validitas <i>Turnover intention</i>	57

Tabel IV – 12 Hasil Uji Reliabilitas Work Overtime	58
Tabel IV – 13 Hasil Uji Reliabilitas <i>Withdrawal Behavior</i> (X2)	58
Tabel IV – 14 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover intention</i>	59
Tabel IV – 15 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel IV – 16 Analisis Regresi Sederhana X1 ke Y.....	60
Tabel IV – 17 Analisis Regresi Sederhana X2 ke Y.....	61
Tabel IV – 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel IV – 19 Hasil Uji T X1 ke Y	64
Tabel IV – 20 Hasil Uji T X2 ke Y	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-I Kerangka Konseptual.....	29
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar kuesioner penelitian	77
Pernyataan	79
Tabulasi data.....	81
Tabulasi Data Variabel <i>Work overtime</i> (X1).....	81
Tabulasi Data Variabel <i>Withdrawal Behavior</i> (X2).....	84
Tabulasi Data Variabel <i>Turnover intention</i> (Y)	86
Lampiran data spss 22	88
Uji Validitas <i>Work overtime</i> (X1).....	88
Uji Validitas <i>Withdrawal Behavior</i> (X2).....	90
Uji Validitas <i>Turnover intention</i> (Y)	92
Uji Reliabilitas <i>Work overtime</i>	94
Uji ReliaBilitas <i>Withdrawal Behavior</i>	94
Uji Reliabilitas <i>Turnover intention</i>	94
Uji Analisis Regresi Sederhana.....	94
Uji Koefisien Determinasi	96
Uji T (Parsial).....	96
R Tabel	97
T Tabel.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Perusahaan sumber daya manusia berperan penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Mereka adalah pengelola sumber daya lain seperti bahan baku, mesin, dan lain sebagainya yang tentunya akan menunjang operasional perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memastikan karyawannya untuk tetap berkomitmen melalui pengelolaan yang efektif. Tingkat *Turnover intention* yang tinggi pada perusahaan akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja.

Di tengah dinamika ekonomi yang bergerak cepat, jam kerja lembur, stress kerja, serta beban pekerjaan yang dianggap berat menjadi faktor penyebab *Turnover intention* ini. Disebutkan oleh (Khaidir dan Sugiati, 2016; Fatrichia Aliyza, 2022), tingkat *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut bahwa *Turnover intention* dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki.

Turnover intention merupakan hal yang berkaitan dengan kesiapan untuk berubah di mana karyawan beradaptasi terhadap perubahan tuntutan dari perusahaan baik internal dan eksternal yang mengarahkan mereka untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain (Junaidi *et al.*, 2020). Sikap yang ditunjukkan oleh

karyawan jika sudah tidak mau dalam lingkungan atau perusahaan yang tidak diinginkan seperti mulai malas untuk bekerja dan tidak menaati komitmen yang sudah disepakati dengan perusahaan. Selain itu menurut pendapat lain menyatakan bahwa *Turnover intention* yaitu kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu Perusahaan dan berpindah yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Fatrachia & Santosa, 2022).

Menurut (Krausz *et al.*, 1998) menunjukkan bahwa perilaku penarikan diri dalam organisasi berkembang dari bentuk yang lebih ringan menjadi lebih parah, yang berpuncak pada pergantian karyawan. Keterlambatan dan ketidakhadiran merupakan bentuk yang paling sederhana dan dianggap menjadi tanda awal perhentian karyawan.

Semakin tinggi perilaku penarikan diri semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Turnover mempunyai dampak negative jika dilihat dari persepsi karyawan yang bekerja. Dengan banyaknya karyawan yang keluar membuat Perusahaan perlu untuk merekrut karyawan baru dan Perusahaan juga banyak mengeluarkan biaya untuk merekrut tersebut. (Junaidi *et al.*, 2020).

CV. Jangkar Emas Cirebon adalah Perusahaan pembuatan kardus yang terletak di Kecamatan Plumbon kabupaten Cirebon. Proses pembuatan dan jual beli kardus di perusahaan CV. Jangkar Emas Cirebon melayani antar kota, kabupaten bahkan sampai ke luar negeri. Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu salah satunya dengan banyaknya pesanan yang membludak membuat karyawan di perusahaan tersebut

mengalami overtime atau lembur. Jam kerja yang melebihi batas terjadi karena tuntutan target Perusahaan yang diberikan oleh atasan. Jika target harian belum tercapai karyawan belum dibolehkan untuk pulang. Oleh sebab itu, dapat mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan ingin keluar dari pekerjaan tersebut.

Ada beberapa faktor penyebab *Turnover intention* yaitu bisa dilihat dari Stres kerja karena tuntutan target, durasi atau waktu kerja, dan efikasi diri (Junaidi *et al.*, 2020). Pada CV. Jangkar Emas Cirebon memiliki target yang tinggi yang ditetapkan oleh atasan, yang akhirnya membuat karyawan tidak nyaman untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan. Tuntutan lembur yang membuat karyawan ingin keluar dan mencari pekerjaan ditempat lain membuat Perusahaan kekurangan sumber daya manusia. Selain itu, ada beberapa karyawan yang sering mencari lowongan pekerjaan lain di sosial media. Bisa dilihat dari data karyawan yang keluar dan karyawan yang masuk pada CV. Jangkar Emas Cirebon dari tahun 2020 – 2023 dibawah ini.

Tabel I – 1
Data *Turnover intention* CV. Jangkar Emas Cirebon Tahun 2020 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Yang masuk	Jumlah Karyawan Yang keluar	Jumlah Di Akhir
2020	17	6	61
2021	2	4	59
2022	7	2	64

2023	0	10	54
------	---	----	----

Sumber: CV. Jangkar Emas Cirebon

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada CV. Jangkar Emas Cirebon mengalami peningkatan dan penurunan. Jumlah karyawan yang paling banyak ada pada tahun 2022 berjumlah 64 karyawan dan jumlah karyawan yang paling banyak keluar dari Perusahaan ada pada tahun 2023 dengan jumlah 10 karyawan. Dengan banyaknya karyawan yang keluar dapat merugikan Perusahaan dan banyak pekerjaan yang tidak selesai karena kekurangan karyawan. Menurut penelitian (Fatrichia & Santosa, 2022) Menjelaskan bahwa tingkat *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa *Turnover intention* dapat merugikan perusahaan yang di akibatkan oleh hilangnya sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki.

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingginya Tingkat *Turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lembur. Lembur atau overtime yang menjadi pilihan untuk mengejar keterlambatan dalam mencapai target, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan mengatasi kekurangan karyawan. Semua pekerja menginginkan bekerja sesuai dengan aturan atau kesepakatan antara karyawan dan perusahaan seperti mereka ingin bekerja sesuai dengan jam kerjanya. Namun kenyataanya, dengan banyaknya karyawan yang keluar dari Perusahaan

dapat berdampak pada sistem produksi, seperti pada kemampuan Perusahaan untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan.

Kelebihan waktu kerja (overtime work) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 delapan belas jam dalam satu minggu. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi” Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat diantaranya Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu”.

Perusahaan harus dapat memahami terkait dengan hal ini dan dapat memastikan bahwa semua produksi tetap tercapai meskipun dengan adanya perubahan dalam tenaga kerja. Bisa dilihat dari data lembur karyawan CV. Jangkar Emas Cirebon bulan Maret tahun 2024.

Tabel I – 2
Data Lembur Karyawan Maret 2024

Sumber :Data CV. Jangkar Emas Cirebon

Berdasarkan dari data tabel I-2 lembur pada CV. Jangkar Emas Cirebon dari bulan Mei 2023 – Maret 2024 menunjukkan jam kerja yang berlebih. Perusahaan menentukan jam kerja dalam 1 minggu yaitu 45 jam dengan hari kerja dari senin-sabtu. Pada bulan Mei 2023 – Agustus 2023 mengalami kenaikan dalam jam kerja rata-rata jam kerja yang berlebih dari 10 – 19 jam. Kemudian pada bulan September mengalami penurunan jam lembur kemudian di bulan November 2023 – Maret 2024 jam lembur atau jam yang melebihi jam kerja mencapai 30 jam. Hal ini disebabkan karena banyaknya pesanan yang membludak yang menimbulkan karyawan untuk bekerja melebihi jam yang disesuaikan oleh Perusahaan.

Jam lembur dihitung setelah berakhirnya jam kerja biasa, setelah pukul

Bulan	Jam Kerja Per Bulan	Jam Kerja Yang Terlaksana Perbulan
Mei 2023	180	180
Juni 2023	180	189
Juli 2023	180	194
Agustus 2023	180	199
September 2023	180	189
Oktober 2023	180	199
November 2023	180	202
Desember 2023	180	212
Januari 2024	180	216
Februari 2024	180	221
Maret 2024	180	224

16.00 WIB sampai dengan selesai. Dimana biasanya pada pukul 16.00 WIB karyawan sudah diperbolehkan untuk pulang, tetapi kenyataanya karena pekerjaan yang belum selesai jadi karyawan harus menambah waktu bekerja atau lembur.

Apabila ada tugas yang belum terselesaikan, atau ada pekerjaan lain yang mengharuskan karyawan menyelesaikannya pada hari yang sama. Selain dari overtime atau waktu kerja yang berlebihan.

Selain dari *work overtime*, *turnover intention* yang tinggi pada CV Jangkar Emas Cirebon juga disebabkan oleh sikap negatif karyawan yaitu sikap *withdrawal behavior* atau perilaku menarik diri. Menurut (Pebriani Anita, 2019) perilaku menarik diri mempunyai ciri seperti sering menyendiri dan melamun, apatis, tidak bergairah, sangat mudah kecewa dan marah, sangat mudah tunduk dan menuruti sesuatu meskipun sebenarnya dia tidak mereka sukai, sangat mudah tersinggung dan menyalahkan dirinya sendiri, rendah diri, mudah bingung, mudah panik, suka bergaul dengan anak yang usianya muda dan melakukan sesuatu kegiatan yang berlebihan. Selain itu, menurut (Pebriani Anita, 2019) Withdrawal (menarik diri) memiliki dampak terhadap diri sendiri yaitu berpengaruh kuat terhadap pikiran, sikap, perasaan, tingkah laku, dan penyesuaian diri individu yang bersangkutan. Hingga sampai masa perkembangan selanjutnya, ada rasa tidak berharga serta tidak dibutuhkan oleh organisasi atau Perusahaan. Selain itu, juga berpengaruh terhadap citra diri seseorang yang menarik diri.

Keterlambatan bentuk penarikan paling ringan dalam penelitian ini didahului dengan waktu perjalanan, yakni waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk melakukan perjalanan dari rumah ke tempat kerja. Sebuah studi yang dilakukan oleh (Krausz *et al.*, 1998) Ada beberapa contoh Penarikan diri yaitu dengan datang ke tempat kerja terlambat, memperpanjang waktu istirahat, tidak hadir dalam diskusi dan berhenti bekerja dengan alasan tertentu. (Živković *et al.*,

2023). Penelitian yang memberikan hasil menarik karyawan dengan tingkat *Turnover intention* yang lebih tinggi sebenarnya lebih rentan terhadap perilaku menyimpang yang serius, bergantung pada apakah mereka dapat menemukan peluang kerja yang lebih baik dengan lebih mudah.

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian. Tingginya angka ketidakhadiran baik disengaja ataupun tidak disengaja dapat merugikan Perusahaan karena Perusahaan juga tetap mengeluarkan uang untuk membayar gaji karyawan. Dengan demikian, semakin banyak absen tidak hadir yang diambil oleh seorang karyawan maka semakin berkurang juga produktivitas kerjanya. Bisa dilihat dari data absensi CV. Jangkar Emas Cirebon pada bulan Maret 2024.

Tabel I – 3
Data absensi Januari – Maret 2024

Bulan	Absensi		
	Alfa	Ijin	Sakit
Januari	22	11	9
Februari	16	9	10
Maret	19	16	12

Sumber : Data CV. Jangkar Emas Cirebon 2023

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Jangkar Emas Cirebon masih banyak yang tidak disiplin waktu, banyak karyawan yang tidak ingin masuk kerja dengan alasan tidak ada keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin menarik dirinya supaya tidak melakukan tugas-tugas dalam bekerja, bahkan ada beberapa karyawan hanya absensi saja. Pada tabel tersebut terdapat kenaikan dalam absensi tanpa keterangan pada bulan januari karyawan yang tidak ada keterangan atau alfa yaitu 22 kemudian bulan februari mengalami penurunan 0,06 % kemudia pada bulan maret mengalami peningkatan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Masyarakat & Husada, 2023) lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatrichia & Santosa (2022) yang menyatakan bahwa lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Lembur dapat menimbulkan ketidakamanan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mampu mempertahankan kenyamanan di dalam Perusahaan dan mengetahui perihal apa yang membuat karyawannya cukup nyaman untuk terus bekerja tanpa mengganggu pekerjaan.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work overtime* Dan *Withdrawal Behavior* Terhadap *Turnover intention* Pada Cv. Jangkar Emas Cirebon”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan *Work overtime* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya Perusahaan dalam mencegah karyawan supaya tidak berpindah atau tidak keluar dari CV. Jangkar Emas Cirebon.
2. Alasan tingginya niat berpindah atau keluar dari Perusahaan disebabkan oleh overtime atau lembur. Jam kerja yang melebihi batas terjadi karena tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan.
3. Belum optimalnya Perusahaan dalam mencegah tingginya absensi tidak hadir yang disebabkan oleh karyawan yang menarik diri untuk tidak melakukan pekerjaan.
4. Perusahaan belum bisa mengoptimalkan karyawannya untuk mencapai target yang diberikan oleh atasan membuat karyawan mengalami *work overtime* atau lembur setiap bulannya.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan peneliti untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan pembaca tentang penjabaran dan pembahasan sehingga tujuan penelitian ini akan tercapai. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh *work overtime* dan *withdrawal behavior* (perilaku menarik diri) terhadap *Turnover intention* yaitu Penelitian ini

hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu *work overtime* dan *Withdrawal Behavior* dan satu variabel dependen yaitu *Turnover intention*. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan CV. Jangkar Emas Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work overtime* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Jangkar Emas Cirebon.
2. Apakah *Withdrawal Behavior* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* pada CV. Jangkar Emas Cirebon?

1.5 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji Pengaruh positif *work overtime* terhadap *Turnover intention* pada CV. Jangkar Emas Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menguji Pengaruh positif *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention* pada CV. Jangkar Emas Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen CV. Jangkar Emas Cirebon untuk mengetahui dampak *work overtime* dan *Withdrawal Behavior* yang dialami karyawan terhadap *Turnover intention*.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktik nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan. Selain itu, sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel II – 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil
1	(Pamungkas Gugum, Surtimanah Tuti, Sri Yunilesta Astri. 2023)	Pengaruh Jam Lembur dengan <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Hermina Sukabumi Tahun 2023	Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan ingin keluar, diantaranya adalah jam kerja lembur. penyebab lembur adalah kurangnya tenaga karena adanya karyawan yang diklat, cuti, sakit dan resign di unit pelayanan tersebut.
2	(Tri Wijayanti Istiqomah, Indiworo Ervina Hawik Rr, Setyorini Noni. 2024)	The Impact of <i>Work overtime</i> , Career Development, and Workplace Friendly towards <i>Turnover intention</i> .	Tingginya tingkat turnover di Matahari Department Store Semarang diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain lembur, pengembangan karir,

			keramahan tempat kerja, dan kelelahan emosional.
3	(Junaidia Achmad, Sasonoa Eko, Wanuria Wanuri dan Emiyatia Wahyu Dian. 2020)	Pengaruh waktu lembur, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover niat	Hasil bahwa pihak perusahaan memberlakukan jam lembur bagi karyawan apabila ada tugas yang belum terselesaikan, atau ada pekerjaan lain yang mengharuskan karyawan menyelesaikannya pada hari yang sama. Selain itu karyawan harus dapat memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4	(Rezkyani Putri Fatrichia Aliyza. 2020)	Pengaruh <i>Work overtime</i> dan <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	Hasil dari penelitian ini yaitu salah satu penyebab faktor terjadinya turnover yaitu overtime. Dengan

		dengan <i>Job stress</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung)	adanya lembur yang sering terjadi dapat menimbulkan keinginan karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan.
5	(Mumtaza Febby, Basariah, Zulkarnaen Mierna. 2022)	Pengaruh <i>work</i> <i>overtime</i> dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Socfin indonesia medan	over time berlebih (lembur) sebagai faktor mengatakan bahwa terdapat beberapa penyebab antara lain beban kerja yang berlebih yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah,

			masalah-masalah kerluarga.
6	(Krausz Moshe, Koslowsky Meni, Eiser Asher. 1998)	<i>Distal and Proximal Influences on Turnover intentions and Satisfaction: Support for a Withdrawal Progression Theory</i>	Keterlambatan merupakan bentuk paling ringan. Kemudian mulai berangsur-angsur menjadi ketidakhadiran lalu muncul niat untuk berpindah atau meninggalkan organisasi, dengan alasan seperti kepuasan dan perilaku dari individunya sendiri. Dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang signifikan antara ketidakhadiran dan niat berpindah.
7	(Zivkoviyy Ana, Fosiyy Ivana, Vorkapiyy Pap Ana. 2022)	<i>Perceived alternatif job opportunities and Turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal</i>	besar penyebab pergantian karyawan berada dalam perusahaan yaitu niat untuk berpindah, yang mendahului keputusan akhir dan perilaku masih membentuk perilaku yang

			negatif. Organisasi tempat mereka bekerja, terdapat peningkatan pniat untuk meninggalkan organisasi saat ini.
8	Adda Price, Mottety Rejoice, Afrifah Michelle, Boakye Osel Augustine. 2022)	<i>Job Insecurity And Turnover intentions Among Banking Sector Employees: The Moderating Role Of Organizational Support And Ethical Leadership</i>	Hasil dari penelitian ini niat karyawan yang ingin berpindah pada sektor perbankan adalah perasaan ketidaknyamanan kerja yang mengarah kepada penarikan diri karyawan yang akhirnya kebanyakan karyawan yang berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.
9	(Mgbemena Gabriel. 2022)	<i>Employee Withdrawal Behaviors and Organizatinal performance: A study of cutix cables plc, Nnewi an juhes</i>	Dalam penelitian ini perilaku penarikan diri tampaknya mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor – faktor yang menyebabkan yaitu salah satunya keterlambatan,

		industries limited awka, anambra state	ketidakhadiran dan niat untuk berpindah selain itu ada penyebab dari luar yang menyebabkan karyawan tersebut menarik diri seperti kecelakaan, mobil rusak, kesehatan yang buruk atau kejadian tidak terduga lainnya.
10	(Dewita, Rahmat Adi, Handayani Ririn. 2022)	<i>Pengaruh Leader- Member Exchange terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Intervening</i>	Bentuk penarikan perilaku secara fisik seperti: absensi, keterlambatan, dan turnover. Sedangkan perilaku penarikan psikologis, termasuk pada kepatuhan yang hanya bersifat pasif (passive compliance), usaha minimal saat melakukan pekerjaan (minimal effort on the job), dan kurangnya kreativitas dalam diri seseorang (lack of

			creativity). Penarikan Psikologis ini merupakan bentuk dari kemalasan atau kurangnya pemikiran intens pada pekerjaan.
--	--	--	---

2.2 Uraian Teori

2.2.1 *Turnover intention*

2.2.1.1 Pengertian *Turnover intention*

Definisi *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela (Junaidi *et al.*,2020) dan menyebutkan bahwa *Turnover intention* merupakan pergerakan berdasarkan batasan keanggotaan suatu organisasi. Perpindahan pekerjaan dalam hal ini merupakan pergantian sukarela yang dapat dihindari dan pergantian sukarela yang tidak dapat dihindari. Menurut (Junaidi *et al.*, 2020), intensitas turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Turnover intention juga dapat dikatakan sebagai kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Junaidi *et al.*,2020). Berdasarkan pendapat (Masyarakat & Husada,2023) pengertian *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. *Turnover intention* mengacu pada kecenderungan psikologis dan

perilaku Dimana karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi atau profesi mereka saat ini.

Disebutkan oleh dalam penelitian (Fatrichia & Santosa,2022), tingkat *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang, menurut (Masita, 2021).

Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan, menurut (Masita, 2021). *Turnover intention* merupakan niat untuk berganti pekerjaan atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk mengundurkan diri ataupun berpindah menuju perusahaan lainnya oleh sebab timbulnya rasa ketidaknyamanan serta menginginkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Berpindahanya karyawan melalui suatu perusahaan menuju perusahaan lainnyamemberikan dampak yang signifikan bagi Perusahaan menurut penelitian (Ningrum *et al.*, 2024) .

Karyawan sering kali memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan karena beberapa alasan, salah satunya adalah untuk mencari kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Tingkat *turnover* yang tinggi di dalam perusahaan

mengindikasikan adanya kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerjanya (Ningrum *et al.*, 2024).

2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut (Masyarakat & Husada, 2023) Menjelaskan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Usia, tingginya tingkat *Turnover intention* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah tua.
2. Durasi kerja, kelebihan waktu kerja atau jam lembur dapat mempengaruhi turnover, mengingat salah satu dampak dari lembur yaitu kelelahan dan kehilangan waktu bersama keluarga menyebabkan karyawan menjadi semakin tinggi untuk keluar dari pekerjaan
3. Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan.
4. Keterikatan atas perusahaan, pekerjaan dengan memiliki rasa ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya berarti karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, rasa nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif.
5. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sebuah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh Perusahaan.

6. Beban Kerja, Beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kuantitatif' yang timbul sebagai akibat dari tugas -tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
7. Dukungan Sosial, Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan orang lain, termasuk keluarga.
8. Kompensasi, insentif merupakan bagian dari imbalan.
9. Komitmen Organisasi, Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

2.2.3.1 Dimensi dan indikator *Turnover intention*

Menurut Deswatara, 2021 yang dikutip oleh (Masyarakat & Husada, 2023) Menyatakan bahwa dimensi dari *Turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Pikiran untuk berhenti, dengan indikator, menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini.
2. Keinginan untuk meninggalkan, dengan indikator, keinginan meninggalkan dan keluar dari pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dengan indikator, menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini dan mencari pekerjaan ditempat lain.

2.2.2 *Work overtime*

2.2.2.1. Pengertian *Work overtime*

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Waktu kerja lembur atau Jam Lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat minggu dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Masyarakat & Husada, 2023).

Menurut (Mumtaza *et al.*, 2023) Over time (lembur) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali pada kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan.

kerja lembur (overtime) dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada. dan terlebih lagi jika tenaga kerja berasal dari daerah lain yang jauh sehingga mereka harus tinggal dilokasi perusahaan, maka mempekerjakan mereka setelah jam kerja normal dianggap sebagai solusi yang efektif untuk mempercepat penyelesaian tugas perusahaan. Jika keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan disebabkan oleh

buruknya manajemen, maka ekspektasi lembur menjadi tidak efisien karena manajemen akan semakin kesulitan dalam memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan (Junaidi *et al.*, 2020).

Menurut (Junaidi *et al.*, 2020) lembur adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit tiga minggu berturut-turut. Hana dkk. (2005) mendefinisikan lembur sebagai waktu yang melebihi 8 jam dalam sehari dan 40 jam setiap minggunya. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 delapan belas jam dalam satu minggu.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat yang pertama ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan; dan yang kedua yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

2.2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work overtime*

Menurut (Masyarakat & Husada, 2023) ada beberapa alasan yang menyebabkan kerja lembur dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Mengejar keterlambatan jadwal, yaitu mengejar waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan beberapa kegiatan menjadi tertunda. Dengan adanya

keterlambatan otomatis akan ada tambahan waktu kerja untuk memenuhi beberapa kegiatan yang tertunda.

2. mempercepat penyelesaian pekerjaan, yaitu menyelesaikan satu persatu pekerjaan dalam waktu yang singkat dan berpindah ke pekerjaan yang lain jika dibutuhkan. banyak cara untuk mempercepat waktu kerja diantaranya yaitu masuk kerja tepat waktu, ciptakan lingkungan yang mendukung, bekerja sama dengan karyawan lain.
3. mengatasi peningkatan dimensi
4. kompleksitas pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan desain
5. mengatasi kekurangan pekerja

2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Work overtime*

Menurut Mutiah, 2018 yang dikutip oleh (Mumtaza *et al.*, 2023) overtime dapat dijabarkan dalam tiga dimensi yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Bekerja pada waktu yang Panjang dengan indikator, bekerja sampai dengan malam hari, Bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline.
2. Mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur, dengan indikator, bekerja pada akhir bulan, akhir tahun, dan hari libur resmi jika sewaktu-waktu dibutuhkan.

3. Membawa pekerjaan kantor ke rumah, dengan indikator jika pekerjaan yang diberikan Perusahaan belum terselesaikan.

2.2.3 *Withdrawal Behavior*

2.2.3.1 Pengertian *Withdrawal Behavior*

Menurut Al-Mighwar (2006) menjelaskan bahwa Menarik diri (*Withdrawal*) merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan kecenderungan putus asa dan merasa tidak aman sehingga menarik diri dari aktivitas dan takut memperlihatkan usahanya. Dalam penelitian yang sama menjelaskan bahwa perilaku menarik diri (*Withdrawal*) merupakan akibat dari adanya berbagai perubahan fisik dan psikis dalam pertumbuhan dan perkembangan individu yang sebelumnya telah menunjukkan berbagai tanda yang mengarah pada adanya penyimpangan yang cenderung merugikan dirinya sendiri dan lingkungannya.

Ketidakhadiran sering dikaitkan dengan penyakit. Nicholson dan Payne (1987) menemukan bahwa penyakit ringan merupakan penyebab ketidakhadiran yang paling sering dilaporkan sendiri. Penyebab ketidakpuasan tambahan atau korelasi ketidakhadiran seperti keanggotaan serikat pekerja juga telah diajukan (Krausz *et al.*, 1998).

Menurut (Irawan, 2017; Anita Febrian. 2019) menarik diri diartikan sebagai percobaan untuk menghindari interaksi dengan orang lain yakni dilakukan dengan menghindari hubungan dengan orang lain. Menurut Chaplin. 2011 yang dikutip oleh (Anita febriani. 2019) *Withdrawal* (menarik diri) merupakan satu pola tingkah laku yang memindahkan seseorang dari penghalang atau frustrasi. Penarikan diri ini

bisa menjadi suatu mekanisme pembelaan diri yang habitual, yang mencakup simptom serius berupa pengunduran atau penarikan diri dari realitas, kecanduan bahan narkotik, alkoholisme, dan seterusnya.

2.2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Withdrawal Behavior*

Menurut (Al-Mighwar, 2006; Anita, 2019) perilaku menarik diri diakibatkan oleh tiga hal diantaranya sebagai berikut:

1. Dirinya kurang mampu menyesuaikan diri dengan pertumbuhan dan perkembangannya serta tidak mampu menerima apa yang diraihinya.
2. Adanya berbagai tekanan lingkungan, dari orang tua, teman sebaya, serta masyarakat yang lebih luas.
3. Tidak mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tekanan yang ada.

2.2.3.3 Dimensi dan Indikator *Withdrawal Behavior*

Menurut Lehman dan Simpson, 1992 yang dikutip oleh (Dwi Novitasari, 2019) Perilaku menarik diri dalam perusahaan memiliki beberapa dimensi di antaranya sebagai berikut:

1. Secara psikologis atau mental (*psychological withdrawal behaviors*), dengan indikator, berfikir untuk tidak hadir dalam bekerja, bicara hal-hal diluar pekerjaan di tempat kerja dan melamun.
2. Secara fisik (*physical withdrawal behaviors*), dengan indikator, tertidur Ketika bekerja, berlama-lama Ketika waktu istirahat dan mengambil persediaan atau peralatan kantor tanpa izin.

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Positif *Work overtime* terhadap *Turnover intention*

Menurut (Masyarakat & Husada, 2023) keberhasilan suatu Perusahaan bisa dilihat dari bagaimana mempertahankan sumber daya manusia berkualitas dan bisa ditentukan dari beberapa faktor, diantaranya adalah jam kerja. Faktor penyebab lembur adalah kurangnya tenaga kerja yang disebabkan karena adanya karyawan yang resign pada CV. Jangkar Emas Cirbon. Selain itu masalah terkait kekurangan karyawan membuat karyawan lain memerlukan waktu kerja yang berlebih. Oleh karena itu, Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Masyarakat & Husada, 2023) lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah.

Menurut penelitian (Junaidi *et al.*, 2020) juga mengatakan bahwa lembur mengakibatkan munculnya berbagai dampak terhadap pelaksanaan. Perusahaan memberlakukan jam lembur bagi karyawan apabila tugas yang diberikan oleh atasan belum terselesaikan, atau ada pekerjaan lain yang mengharuskan karyawan menyelesaikannya pada hari yang sama. Selain itu karyawan harus dapat memenuhi target yang di berikan perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini selain faktor kelelahan pekerja, jadwal lembur juga menimbulkan berbagai aspek yang berkaitan dengan hal tersebut penerapan

Selain itu pendapat lain (Wijayanti *et al.*, 2024) Menyatakan bahwa Tingginya tingkat turnover buakn hanya disebabkan oleh lembur yang berlebihan tetapi ada faktor lain juga yang menyebabkan karyawan ingin berpindah dari suatu perusahaan yaitu pengembangan karir, keramahan atau kenyamanan ditempat kerja,

dan kelelahan secara emosional. Oleh karena itu dalam penelitian (Fatrichia & Santosa, 2022) menyatakan bahwa lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah.

2.3.2 Pengaruh Positif *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*

Dapat dikatakan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran merupakan salah satu sifat penarikan diri untuk keluar dari perusahaan tersebut. Jenis ketidakhadiran sangat beragam dan semua kejadian yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan dalam Perusahaan kebanyakan tidak real atau memalsukan surat keterangan dokter. Maka dari itu sangat sulit membedakan gejala fisik ringan atau faktor psikologis. Dalam penelitian ini korelasi signifikan antara ketidakhadiran dan niat berpindah (Krausz *et al.*, 1998).

Menurut Hulin, 1991 yang dikutip oleh (Krausz Moshe, 1998) Perilaku penarikan diri dalam perusahaan berkembang dari bentuk yang lebih ringan menjadi lebih parah, yang berpuncak pada pergantian karyawan. Keterlambatan dan ketidakhadiran, bentuk penarikan yang lebih ringan dianggap sebagai tanda awal pergantian dan pergantian akan terjadi hanya jika manifestasi yang lebih ringan gagal berfungsi sebagai mekanisme adaptif. Menurut pendapat lain keterlambatan masuk kerja, berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah (Mgbemena, n.d. 2022).

Jalur *turnover* yaitu bisa dilihat dari rencana tindakan yang sudah ada sebelumnya berdasarkan pengalaman masa lalu dan pengamatan Perusahaan bisa dilihat dari evaluasi alternatif (pencarian), ketika mereka merasa bahwa nilai-nilai dan strategi pencapaian tujuan mereka tidak sesuai dengan nilai-nilai Perusahaan

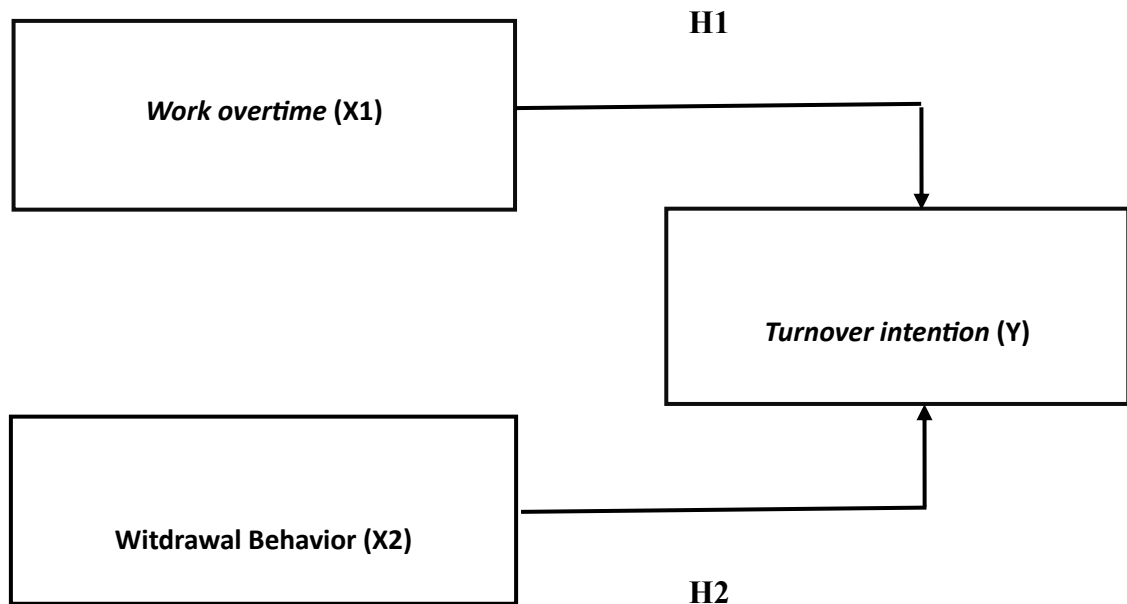
(pelanggaran citra), dan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi mendukung kebutuhan intelektual, emosional, atau finansial mereka (Živković *et al.*, 2023).

Menurut (Krausz Moshe, 1998) Jenis ketidakhadiran yang dicatat di sini beragam. Namun, sulit untuk membedakan antara faktor psikologis dan faktor fisik yang menyebabkan gejala fisik ringan. Selain itu, karyawan dengan mudahnya memalsukan keluhan medis secara sengaja untuk mendapatkan surat keterangan dokter, banyak dari ketidakhadiran yang tersertifikasi mencerminkan gejala asli yang berasal dari psikologis, termasuk rendahnya motivasi kerja dan tingginya tingkat stres kerja dan peran. Perlu juga dicatat bahwa beberapa penelitian yang dimasukkan dalam perilaku penarikan diri tidak merinci sifat pasti dari ketidakhadiran tersebut. Dari penelitian tersebut mempunyai Korelasi yang signifikan antara ketidakhadiran dan niat berpindah.

Menurut (Sustiawan, 2013; Anita Febriani, 2019), bahwa penyebab dari menarik diri (*withdrawal*) adalah harga diri rendah, yaitu perasaan negatif terhadap diri sendiri, hilang kepercayaan diri, merasa gagal mencapai keinginan, yang ditandai dengan perasaan malu terhadap diri sendiri, rasa bersalah terhadap diri sendiri, gangguan hubungan sosial, merendahkan martabat, dan percaya diri kurang.

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti akan menggambarkan Pengaruh *Work overtime* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*. Penelitian yang dilakukan terdiri atas dua variabel (X) yaitu *Work overtime* sebagai variabel bebas pertama (X1) dan *Turnover intention*

sebagai variabel bebas kedua (X2) serta satu variabel terikat (Y) yaitu *Turnover intention*.



Gambar II-I Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga menjadi suatu proposi yang memiliki kemungkinan jawaban yang salah. Oleh karena itu, penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *work overtime* terhadap *Turnover intention*.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif.

Metode penelitian survei menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini/fakta dari subyek yang diteliti (responden) melalui tanya-jawab, dengan menggunakan kuesioner (pertanyaan tertulis). Untuk metode penelitian survei lebih banyak menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau yang disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang tepat untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada minimal 30 responden baik validitas maupun reliabilitasnya, terutama instrumen buatan sendiri atau bukan instrumen komersial (instrumen baku) yang telah dilakukan uji coba oleh pakar. Metode studi kasus merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang unik.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *work vertime* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*”. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent variabel)

Variabel bebas yaitu variable yang saling mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen.

a. *Work overtime* (X1)

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Waktu kerja lembur atau Jam Lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat minggu dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Masyarakat & Husada, 2023).

b. *Withdrawal Behavior* (X2)

Perilaku penarikan diri yang mengacu pada serangkaian sikap dan perilaku yang digunakan oleh karyawan ketika mereka tetap bekerja tetapi karena alasan tertentu memutuskan untuk kurang partisipatif dalam bekerja. Selain itu dalam penelitian yang sama menjelaskan bahwa perilaku penarikan diri yaitu

mengkonseptualisasikannya sebagai tindakan yang diambil karyawan ketika dia secara fisik dan psikologis terlepas dari organisasi atau Perusahaan tersebut. (Mgbemena, n.d., 2022).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas.

a. Turnover intention

Menurut (Junaidi *et al.*, 2020), intensitas turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* juga dapat dikatakan sebagai kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman.

Tabel III – I
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<i>work overtime</i> (Mutiah, 2018: Mumtaza <i>et al.</i> , 2023)	Bekerja pada waktu yang Panjang	Bekerja sampai malam hari	1
		Bekerja lebih dari jam kerja normal	2
		Pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru	3

	Mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur	Bekerja pada akhir bulan,akhir tahun	4
		Bekerja pada hari libur resmi jika sewaktu-waktu dibutuhkan	5
	Membawa pekerjaan kerumah	Pekerjaan yang diberikan perusahaan belum diselesaikan	6
<i>Withdrawal behavior</i> Lehman dan Simpson, 1992 yang dikutip oleh (Dwi Novitasari. 2019)	Secara Psikologis	Berfikir untuk tidak hadir bekerja	7
		Bicara hal-hal luar pekerjaan ditempat kerja	8
		Melamun	9
	Secara fisik	Tertidur Ketika bekerja	10
		Berlama-lama waktu istirahat	11
		Mengambil persediaan dan peralatan kantor tanpa ijin	12
<i>Turnover intention</i>	Pikiran untuk berhenti	Pikiran seseorang karyawan yang berniat	13

(Deswarta, 2021: Masyarakat & Husada, 2023)		keluar dari pekerjaannya saat ni.	
		Bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini.	14
	Keinginan untuk meninggalkan	Keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari Perusahaan dalam waktu dekat	15
	Keinginan untuk mencari pekejaan lain	mencari pekerjaan di tempat lain	16
		Meninggalkan Perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik	17

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Adanya populasi ini bertujuan untuk mempermudah dalam menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 54 pada CV. Jangkar Emas Cirebon.

Tabel III – 2
Karyawan CV Jangkar Emas Cirebon

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian Kantor	5
2	Bagian Produksi/Operasional	49
	Total	54

Sumber: CV Jangkar Emas Cirebon (2024)

Berdasarkan tabel III- 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada CV Jangkar Emas Cirebon berjumlah 54 orang, sehingga dari jumlah tersebut maka akan dijadikan populasi dalam penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi dalam penelitiannya besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang didapat dari populasi.

Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability salah satunya yaitu sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 54 karyawan untuk dijadikan sampel.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *work overtime* dan *withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention* dilakukan di perusahaan CV Jangkar Emas Cirebon yang berlokasi di Desa Pasanggrahan Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2024 – Agustus 2024.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .data primer adalah data yang didapat melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti baik dari objek individual (*responden*) atau pun dari suatu

instansi yang mengelola data untuk keperluan diri sendiri (Supangat & Apandi, n.d.) Dalam penelitian ini digunakan kuisioner sebagai sumber data dan akan dibagikan kepada para karyawan CV. Jangkar Emas Cirebon.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah proses penelitian yang digunakan untuk melihat kondisi atau situasi lokasi yang akan diteliti. Menurut Hadi dalam (Sugiyono, 2019) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama *Work overtime* (X1), *Withdrawal Behavior* (X2), terhadap *Turnover intention* (Y) pada CV. Jangkar Emas Cirebon.

2. Wawancara

Menurut (Sugiono, 2019) Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya, w/wawancara yang dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Dalam wawancara peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden

lebih dalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan menyangkut permasalahan dalam objek penelitian tersebut.

3. Kusioner

Menurut (Sugiyono, 2019) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kusioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kusioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada masing-masing Karyawan di CV. Jangkar Emas Cirebon. Teknik pengukuran untuk semua variable yang terdapat di dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu dengan pertanyaan yang bersifat positif dan ada pertanyaan yang bersifat negatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert.

Menurut (Sugiyono, 2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap

item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel III – 3
Skala Pengukuran Likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknis Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer statistical Package Sosial Science (SPSS), dengan beberapa pengujian diantaranya sebagai berikut:

3.6.1 Instrumen Penelitian

a. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya

hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

b.Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur atau instrumen yang valid menandakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Sugiyono, 2019) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing - masing skor item dengan skor total. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{N (\sum X^2) - (\sum X)^2 \{ N (\sum Y^2) - N (\sum Y)^2 \}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N: banyaknya subjek

X: skor tiap butir soal dan item

Y: skor total seluruh soal

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

c. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2016). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel artinya bias memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6.

3.6.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu

rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

3.6.3 Uji Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2014) Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana memiliki persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila $X = 0$ (Harga Kontan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen didasarkan pada variabel independent, bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menjelaskan proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghozali, 2016 yang dikutip oleh (Purwati & Maricy, 2019).

3.6.5 Uji T Parsial

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan Variabel Y, menurut Sugiyono (2019:187) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai hitung yang dicari

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Banyak Sampel

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut:

- a. Jika Sig *thitung* > 0,05 maka *Ho* diterima.
- b. Jika Sig *thitung* < 0,05 maka *Ho* ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh *work overtime* dan *withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention* pada CV Jangkar Emas Cirebon. Responden yang digunakan yaitu seluruh karyawan sebanyak 54 orang. Para responden yang telah mengisi kuesioner kemudian selanjutnya akan dilanjutkan untuk identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan, lama bekerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana karakteristik umum dari responden tersebut. Berikut merupakan kategori responden pada CV Jangkar Emas Cirebon.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV- 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-laki	47	87,0
2	Perempuan	7	13,0
Total		54	100,0

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa pada CV Jangkar Emas Cirebon memiliki jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47

orang (87%) dan karyawan dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 7 orang (13%). Dapat disimpulkan bahwa pada karyawan CV Jangkar Emas Cirebon memiliki karyawan dengan jenis laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV – 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frequency	Percent
1	SMP	16	29,6
2	SMA	37	68,5
3	S1	1	1,9
Total		54	100,0

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel IV- 2 menunjukkan bahwa pada CV Jangkar Emas Cirebon memiliki Tingkat Pendidikan yang berbeda-beda. Responden dengan Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 16 orang (29.9%), Responden dengan Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 37 orang (68,5%), Serta responden dengan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 1 orang (1.9%). Dengan data diatas pada karyawan CV Jangkar Emas Cirebon rata-rata Tingkat pendidikannya yaitu SMA.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV- 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Percent
----	------	-----------	---------

1	18-27 tahun	21	38.9
2	28-37 tahun	21	38.9
3	38-47 tahun	9	16.7
4	> 47 tahun	3	5.6
	Total	54	100,0

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel IV- 3 menunjukkan pada CV Jangkar Emas Cirebon memiliki karyawan dengan usia yang beragam dengan usia yaitu 18-27 tahun sebanyak 21 orang (38.9%), Responden dengan usia 28-37 tahun yaitu sebanyak 21 orang (38.9%), Responden dengan usia 38-47 tahun sebanyak 9 orang (16.7%), Serta responden dengan usia lebih dari 47 tahun sebanyak 3 orang (5.6%). Dari data tersebut pada karyawan CV Jangkar Emas Cirebon rata-rata usia mulai dari 18- 37 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV- 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frequency	Percent
1	< 1 tahun	9	16.7
2	1 tahun	19	35.2
3	2 tahun	14	25.9
4	3 tahun	6	11.1
5	< 3 tahun	6	11.1

	Total	54	100.0
--	-------	----	-------

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel IV-4 menunjukkan bahwa pada CV Jangkar Emas Cirebon memiliki lama kerja yang berbeda yaitu diantaranya dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (16.7%), Responden dengan lama kerja 1 tahun 19 orang (35.2%), Responden dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 14 orang (25.9), Dan responden yang memiliki lama kerja 3 tahun sebanyak 6 orang (11.1%) serta responden yang memiliki lama kerja dengan lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 6 orang (11.1%).

4.2 Hasil Penelitian

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan data terkumpul Langkah selanjutnya yaitu analisis deskripsi yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana jawaban dari pernyataan – pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variable – variable yang ada. Dimana dari jumlah responden 54 orang yang menjawab dengan memberikan bobot 5 – 1 terhadap pernyataan – pernyataan kuesioner. Dengan menggambarkan indikator – indikator variable diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variable *work overtime*, *withdrawal behavior* dan *Turnover intention*. Tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval kelas, rata-rata tertinggi dengan bobot ke-5 dan rata-rata terendah dengan bobot ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel IV – 5

Skala Interval Kelas

Rata – rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

(Husein Umar, 2011)

Adapun rata-rata pertimbangan dari *work overtime*, *withdrawal behavior* dan *Turnover intention* dari 54 karyawan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Variabel

A. Variabel *Work overtime*(X1)

Tabel IV – 6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Work overtime*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kreteria
P1	-	5	8	33	8	54	206	3,8	Tinggi
P2	-	2	8	36	8	54	212	3,9	Tinggi
P3	-	9	18	19	8	54	188	3,5	Tinggi
P4	1	9	25	13	6	54	176	3,3	Sedang
P5	1	8	21	19	5	54	181	3,4	Sedang
P6	-	23	10	16	5	54	165	3,1	Sedang
Rata-rata								3,5	Tinggi

Keterangan:

- P1 : Saya selalu mengerjakan pekerjaan samapi malam hari
- P2 : Saya selalu mengalami bekerja lebih dari jam kerja biasanya
- P3 : Saya sering mengala/////////mi terburu-buru dalam melakukan pekerjaan
- P4 : Saya tetap masuk kerja pada akhir bulan,akhir tahun karena perintah dari atasan
- P5 : Saya tetap masuk kerja pada hari libur nasional
- P6 : Saya akan membawa pekerjaan kerumah untuk diselesaikan

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata distribusi jawaban nilai mean tertinggi terletak pada item P2 dengan nilai sebesar 3,9. Hasil wawancara peneliti dengan HRD CV Jangkar Emas Cirebon waktu kerja pukul 08.00- 16.00 tetapi kenyataannya karyawan pulang lebih dari jam 16.00 bahkan sampai jam 20.00 karena masih ada target yang belum tercapai jadi karyawan belum di perbolehkan untuk pulang. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban nilai mean terendah terletak pada P6 dengan nilai 3,1. Hal ini menunjukkan bahwa sudah tidak ada karyawan yang membawa pekerjaannya kerumah karena beban kerja dari perusahaan harus diselesaikan dikantor.

B. Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

Tabel IV – 7

Rekapikulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Withdrawal Behavior*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kreteria
------	---	---	---	---	---	---	------------	------	----------

P1	1	14	30	9	-	54	155	2,9	Sedang
P2	1	9	5	29	10	54	200	3,7	Tinggi
P3	1	9	16	22	6	54	185	3,4	Tinggi
P4	1	9	23	18	3	54	175	3,2	Sedang
P5	1	9	22	16	6	54	179	3,3	Sedang
P6	2	34	9	9	-	54	133	2,5	Rendah
Rata-rata								3,2	Sedang

Keterangan:

- P1 : Saya selalu mempunyai niat untuk tidak berangkat untuk bekerja
- P2 : Saya selalu berbicara dengan rekan kerja untuk mencari pekerjaan saat sedang bekerja
- P3 : Saya selalu melamun sehingga tidak focus dalam melakukan pekerjaan
- P4 : Saya sering ketiduran saat bekerja
- P5 : Saya selalu mengulur waktu saat jam istirahat
- P6 : Saya pernah mengambil peralatan kantor tanpa izin orang kantor

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada nilai mean sebesar 3,7 terdapat pada item P2. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti karyawan CV Jangkar Emas Cirebon sering terlihat berbicara dengan rekan kerja disudut atau tempat yang tidak terlalu ramai untuk menghindari perhatian rekan kerja yang lainnya selain itu karyawan lebih sering izin untuk keluar dari kantor untuk wawancara kerja. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban nilai mean terendah dengan nilai 2,5 terletak

pada P6. Hal ini menyatakan bahwa karyawan CV Jangkar Emas Cirebon masih ada beberapa karyawan yang melakukan perilaku menyimpang seperti dengan mengambil peralatan dari kantor tanpa seizin orang kantor.

C. Variabel *Turnover intention* (Y)

Tabel IV – 8
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Turnover intention*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kreteria
P1	-	12	14	26	2	54	180	3,3	Sedang
P2	-	1	11	29	13	54	216	4,0	Tinggi
P3	-	10	15	28	1	54	182	3,4	Tinggi
P4	-	5	8	25	16	54	214	4,0	Tinggi
P5	-	3	8	24	19	54	221	4,1	Tinggi
Rata-rata								3,8	Tinggi

Keterangan:

- P1 : Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini
- P2 : Saya memilih bertahan pada lingkungan pekerjaan ini
- P3 : Saya selalu berfikir untuk keluar dari Perusahaan dalam waktu dekat
- P4 : Saya sering mencari lowongan pekerjaan disosial media
- P5 : Saya berniat keluar dari Perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata distribusi jawaban dengan nilai mean yang tertinggi yaitu 4.1 terletak pada item P5. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang ingin keluar dari Perusahaan jika ada kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik terlihat dari data turnover yang ada pada CV Jangkar Emas Cirebon selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban dengan nilai mean terendah yaitu 3,3 terletak pada P1. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mereka tetap bertahan dengan pekerjaannya ini karena sulitnya mencari pekerjaan.

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.2.1 Uji Validitas

Penelitian ini mengenai *Work overtime*, *Withdrawal Behavior* dan *Turnover intention* dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 54 orang, dan dengan nilai signifikannya sebesar 5% (0.05). Maka dari itu, $df = 54 - 2 = 52$, dengan nilai R_{tabel} yang diperoleh sebesar 0.268. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan hasil R_{hitung} setiap variable yaitu sebagai berikut:

A. Uji Validitas *Work overtime*(X1)

Tabel IV – 9
Uji Validitas *Work overtime*

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.641	0.268	Valid
P2	0.337	0.268	Valid

P3	0.741	0.268	Valid
P4	0.554	0.268	Valid
P5	0.666	0.268	Valid
P6	0.624	0.268	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan kuesioner tentang *work overtime* secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal ini disebabkan nilai Rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari pada nilai Rtabel dengan nilai 0.268. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

B. Uji Validitas *Withdrawal Behavior* (X2)

Tabel IV – 10

Uji Validitas *Withdrawal Behavior*

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.285	0.268	Valid
P2	0.568	0.268	Valid
P3	0.654	0.268	Valid
P4	0.473	0.268	Valid
P5	0.721	0.268	Valid
P6	0.337	0.268	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan atas kuesioner tentang *withdrawal behavior* secara keseluruhan dapat dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut disebabkan nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dibanding nilai R tabel dengan nilai 0.268. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari setiap pernyataan dari responden dinyatakan valid.

C. Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Tabel IV – 11
Uji Validitas *Turnover intention*

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.289	0.268	Valid
P2	0.349	0.268	Valid
P3	0.290	0.268	Valid
P4	0.450	0.268	Valid
P5	0.476	0.268	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel IV-11, maka dari 5 pernyataan atas kuesioner tentang *Turnover intention* secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut disebabkan nilai r hitung dari setiap opsi pernyataan lebih besar dari pada nilai R tabel dengan nilai 0.268. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) masing-masing variabel. Apabila Cronbach $\alpha > 0,60$ maka indikator dari variabel dinyatakan reliabel. Hasil reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

A. Uji Reliabilitas *Work overtime*

Tabel IV – 12
Hasil Uji Reliabilitas Work Overtime

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	6

Sumber: Data primer diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Work overtime* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,684 > 0.60$) maka instrument tersebut dapat disimpulkan reliabel.

B. Reliabilitas *Withdrawal Behavior*

Tabel IV – 13
Hasil Uji Reliabilitas *Withdrawal Behavior* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	6

Sumber: Data primer diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Withdrawal behavior* (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,604) > 0.60 maka instrument tersebut dapat disimpulkan realibel.

C. Uji Reliabilitas *Turnover intention*

Tabel IV – 14
Hasil Uji Reliabilitas *Turnover intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover intention* (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,829) > 0.60 maka instrument tersebut dapat disimpulkan realibel.

4.2.3 Uji Normalitas

Tabel IV – 15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000

	Std. Deviation	2,21319568
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,048
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-15 hasil pengujian menggunakan uji Kolmogorov-simormov pada variabel *Work overtime* (X1), *Withdrawal Behavior* (X2) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan data bahwa data variabel residual memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya memiliki nilai $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

4.2.4 Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel IV – 16

Analisis Regresi Sederhana X1 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,989	1,549		7,737	0,000
	<i>Work overtime</i>	0,326	0,073	0,526	4,461	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel IV-16, maka hasil yang diperoleh dari pengaruh *work overtime* terhadap *Turnover intention* memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,989 + 0,326x$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,989, mengandung arti bahwa nilai konstantan *work overtime* adalah sebesar 11,989.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *work overtime*, maka nilai *Turnover intention* bertambah sebesar 0,326. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *work overtime* terhadap *Turnover intention* adalah positif.

Tabel IV – 17
Analisis Regresi Sederhana X2 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,201	1,452		8,401	0,000
	Withdrawal Behavior	0,347	0,075	0,539	4,619	0,000
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel IV-17, maka hasil yang diperoleh dari pengaruh *withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention* memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,201 + 0,347x$$

1. Konstanta sebesar 12,201, mengandung arti bahwa nilai konstantan *withdrawal behavior* adalah sebesar 12,201.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,347 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *withdrawal behavior*, maka nilai *Turnover intention* bertambah sebesar 0,347. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention* adalah positif.

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independent yaitu *work overtime* (X1) dan *Withdrawal behavior* terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y). Hasil output menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
---	----------	-------------------	----------------------------

.609 ^a	.371	.347	2.60379
-------------------	------	------	---------

- a. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior, Work Overtime
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel IV-18 diperoleh output nilai R square sebesar 0.347.

Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.609 (2) \times 100\%$$

$$KD = 37,1\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh *work overtime* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Parsial (T)

Uji parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu *work overtime* dan *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention*. Nilai t tabel pada kebebasan (dk) = 54 – 2 = 52 dan signifikansinya 5% sebesar 2.006. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- c. Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d. Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

1. Uji T *Work overtime* terhadap *Turnover intention*

Tabel IV – 19
Hasil Uji T X1 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,989	1,549		7,737	0,000
	<i>Work overtime</i>	0,326	0,073	0,526	4,461	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pengaruh *Work overtime* terhadap *Turnover intention*:

Ho: *Work overtime* tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Ha: *Work overtime* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan tabel IV- 19 dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel (4,461 > 2.006) dan sig. < α < (0.00 < 0.05), maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work overtime* pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

2. Uji T *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*

Tabel IV – 20
Hasil Uji T X2 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,201	1,452		8,401	0,000
	Withdrawal Behavior	0,347	0,075	0,539	4,619	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pengaruh *Withdrawal Behavior* Terhadap *Turnover intention*:

Ho: *Withdrawal Behavior* tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Ha: *Withdrawal Behavior* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan tabel IV- 20 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,619 > 2.006$) dan $sig. < \alpha < (0.00 < 0.05)$, maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Withdrawal Behavior* pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

4.3 Pembahasan

Setelah semua analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Work overtime* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*.

4.3.1 Pengaruh *Work overtime* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa, karyawan CV Jangkar Emas Cirebon mengalami *work overtime*, hal tersebut dikarenakan perusahaan sedang mengalami pengiriman dan pesanan yang tinggi, sehingga karyawan harus dapat memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Turnover intention* pada CV Jangkar Emas Cirebon.

Selain itu, yang terjadi di lapangan juga menunjukkan bahwa pada CV Jangkar Emas Cirebon mengalami jam kerja lebih dari biasanya, jam kerja biasanya dimulai dari pukul 08.00 – 16.00, kenyataannya karyawan pulang pada pukul 20.00, kelebihan waktu kerja tersebut terkadang tidak dihitung lembur oleh perusahaan atau perusahaan masih tidak jelas dalam mengupahan lembur. Banyaknya pesanan yang membludak yang menimbulkan karyawan untuk bekerja melebihi jam yang disesuaikan oleh Perusahaan apalagi pada saat akhir bulan mengharuskan karyawan bekerja lebih lama dibandingkan jam kerja biasa karena perusahaan memberlakukan pekerjaan berat pada saat itu.

Selanjutnya hasil observasi jam lembur pada CV Jangkar Emas Cirebon disebabkan karena kurang karyawan, pada CV Jangkar Emas Cirebon jumlah seluruh karyawan 54 orang. Ketika kurangnya karyawan beban kerja yang dikerjakan akan menjadi berat. Beban kerja yang seharusnya dibagi oleh banyak orang harus ditangani oleh sedikit karyawan. Hal ini menyebabkan penurunan

produktivitas karyawan yang kemungkinan merasa kewalahan dan kelelahan jika terjadi lembur setiap hari.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *work overtime* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian (Fatrichia & Santosa, 2022) menyatakan bahwa overtime berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Selain itu ada beberapa pendapat yang menyatakan hal serupa seperti (Masyarakat & Husada, 2023) yang menyatakan bahwa lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah, faktor yang menyebabkan karyawan ingin keluar yaitu lembur. Untuk mengatasi permasalahan diatas ada beberapa strategi yang harus dilakukan.

Jika jam lembur tinggi yang dirasakan oleh karyawan CV Jangkar Emas Cirebon, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover intention*. Sebaliknya, jika jam kerja rendah dapat mengurangi angka tingkat *Turnover intention* yang terjadi pada CV Jangkar Emas Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa jam lembur yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kelelahan bagi karyawan sehingga bisa menimbulkan karyawan berpikir untuk pindah kerja. Dengan banyaknya Tingkat keluarnya karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa *Turnover intention* dapat merugikan perusahaan yang di akibatkan oleh hilangnya sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki (Junaidi *et al.*, 2020)

Dengan adanya permasalahan diatas dapat diambil beberapa strategi yang dilakukan dengan memberikan kompensasi lembur yang diatur oleh peraturan

Menteri Ketenagakerjaan No. 102/MEN/VI/2004, misalnya 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama lembur dan mengatur bahwa karyawan berhak mendapat upah lembur yang dihitung berdasarkan persentase tertentu dari gaji pokok mereka. Selanjutnya, strategi untuk kelebihan jam kerja dengan merencanakan jadwal lembur. Menurut (Fatrichia & Santosa, 2022) Perusahaan perlu memiliki manajemen lembur yang efektif, termasuk merencanakan jadwal lembur dengan baik, memastikan adanya komunikasi antara atasan dan bawahan tentang durasi lembur.

4.3.2 Pengaruh *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada CV Jangkar Emas Cirebon masih banyak absensi karyawan yang belum maksimal seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan tidak ada keterangan bahkan ada beberapa karyawan yang melakukan absensi hanya pada pagi harinya saja padahal karyawan tersebut tidak berangkat bekerja atau tidak ada ditempat kerja. ketidakhadiran sangat beragam dan semua kejadian yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan dalam Perusahaan kebanyakan tidak real atau memalsukan surat keterangan dokter. Sejalan dengan penelitian (Krausz *et al.*, 1998) memiliki korelasi signifikan antara ketidakhadiran dan niat berpindah.

Selain itu, pada CV Jangkar Emas Cirebon terdapat perilaku negatif seperti berbicara terlalu banyak pada saat jam kerja, terutama jika pembicaraan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan, dapat berdampak buruk pada produktivitas dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Dan ketika karyawan terlalu sering

berbicara dan kurang fokus, mereka mungkin lebih cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan yang dapat berdampak pada hasil akhir dan reputasi perusahaan.

Selanjutnya pada CV Jangkar Emas Cirebon karyawan sering mengalami keterlambatan datang ke tempat kerja secara berulang kali, dilihat data absensi pada CV Jangkar Emas Cirebon menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dengan adanya masalah seperti itu akan menyebabkan penurunan moral karyawan, meningkatkan stress dan pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Podsakoff *et al.*, 2007) menyatakan bahwa hubungan yang signifikan antara perilaku *withdrawal behavior* dengan *Turnover intention*.

Menurut penelitian (Hastuti Rina. 2012) ada beberapa upaya yang dilakukan untuk menghindari adanya keterlambatan dan kedisiplinan yaitu dengan cara meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, salah satunya dengan cara absensi menggunakan *finger print*. Dengan metode ini karyawan sulit untuk memanipulasi data. Selain itu, bagi karyawan yang tidak hadir, terlambat, pulang lebih awal maupun menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi lainnya akan mendapat teguran maupun sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, untuk mengurangi perilaku negatif dan absensi perusahaan perlu melakukan pelatihan dan memberikan motivasi kepada karyawan dengan demikian dapat mengurangi tingkat turnover pada perusahaan yang disebabkan perilaku *withdrawal behavior*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *work overtime* dan *withdrawal behavior* terhadap *Turnover intention* CV Jangkar Emas Cirebon maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. *Work overtime* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya tingginya *work overtime* yang terjadi dari beban kerja yang terlalu banyak yang diberikan perusahaan kepada karyawan, jam kerja yang melebihi biasanya pada CV Jangkar Emas Cirebon berpengaruh terhadap tingginya tingkat *Turnover intention* di CV Jangkar Emas Cirebon.
2. *Withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya banyaknya perilaku negatif yang dilakukan karyawan yang terdiri dari keterlambatan, berfikir untuk keluar dari perusahaan, tidak fokus dalam melakukan pekerjaan pada CV Jangkar Emas Cirebon berpengaruh terhadap tingginya tingkat *Turnover intention* di CV Jangkar Emas Cirebon.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal diantaranya:

1. Upaya yang bisa dilakukan pada CV Jangkar Emas Cirebon untuk menanggulangi *work overtime* yaitu dengan menentukan batas maksimum jam lembur menurut undang-undang, serta menetapkan kebijakan lembur yang jelas termasuk siapa yang berhak lembur dan diberikan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Upaya yang dilakukan pada CV Jangkar Emas Cirebon untuk mengurangi perilaku *withdrawal behavior* yaitu dengan peluang pengembangan karir, pelatihan tentang teknik manajemen stress seperti relaksasi, meditasi dan promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi bekerja karyawan. Selain itu, untuk mengurangi keterlambatan dengan cara menerapkan kebijakan absensi yang jelas serta gunakan teguran lisan, tertulis hingga sanksi jika keterlambata karyawan terus berlanjut.

5.2.2 Bagi Akademis

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel – variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini yang mungkin memberi pengaruh besar terhadap *Turnover intention*. Dengan demikian, peneliti berikutnya hendak

perlu melakukan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Osei Boakye, A. (2022). Job Insecurity and *Turnover intentions* among Banking sector Employees: The Moderating Role of Organizational Support and Ethical Leadership. *Journal of Management*, 5(1), 17–30.
- Darmayanti, F. E., & Sanusi, F. (2018). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1).
- Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah (2021), “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru,” E-Bisnis J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis, vol. 14, no. 2.
- Patrichia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh *Work overtime* dan Workload terhadap *Turnover intention* dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 60–73.
- Ghozali, H. Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hulin, C. L. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette, & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, 2nd ed., pp. 445–506). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on *Turnover intention*. *Management Science Letters*, 10(16).
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16.

- Ladao, L., Lacap, J. P., Batac, J. A., Batac, J., & Dungo, J. M. (2022). The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Authentic Leadership and *Turnover intention*. *Asia-Pacific Social Science Review*, 22(1), 60–77.
- Lehman, W.E.K. & Simpson, D.D. 1992, 'Employee Substance Use and On-the Job Behaviors', *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, no. 3, pp. 309–21.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Masyarakat, K., & Husada, S. D. (2023). *Hubungan Jam Lembur dengan Turnover intention d i Rumah Sakit Hermina Sukabumi Tahun 2023*. 17.
- Mgbemena, G. (n.d.). *Employee Withdrawal Behaviours and Organizational Performance: A Study of Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State*.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Mumtaza, F., Basariah, B., & Zulkarnaen, M. (2023). Pengaruh Over Time Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 157–168.
- Nicholson, N., & Payne, R. (1987). Absence from work: Explanations and attributions. *Applied Psychology: An International Review*, 36, 121–132
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri*. 2(1), 645–658.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.

- Rahmat, A., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Intervening. *Agustus*, 1(3), 200–214.
- Sihombing, A., & Saragih, S. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover intentions Dengan Withdrawal Cognitions dan Job Search Sebagai Variabel Pemediasi*.
- Sugiyono. (2019). Uji Instrumen. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1(69), 5–24.
- Supangat, M. D. T., & Apandi, R. N. N. (n.d.). Riset Eksperimen: Whistleblowing System dan Literasi Tax Audit Terhadap Tindakan Tax Evasion. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 71–84.
- Sustiawan, R. 2013. Penerapan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Diskusi Untuk Mengurangi Perilaku Menarik Diri Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 1 Sumberrejo. *Jurnal BK Unesa*, Vol.04 (01):119-126
- Wijayanti, I. T., Hawik, R., Indiworo, E., & Setyorini, N. (2024). *Kilisuci International Conference on Economic & Business The Impact of Work overtime , Career Development , and Workplace Friendly towards Turnover intention and Emotional Exhaustion as the Mediation of Variable Kilisuci International Conference on Economic & . 2*, 766–774.
- Živković, A., Fosić, I., & Pap-Vorkapić, A. (2023). Perceived alternative job opportunities and *Turnover intention* as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(3), 4–17.

LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH WORK OVERTIME DAN WITHDRAWAL BEHAVIOR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV. JANGKAR EMAS CIREBON

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal : Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah
Cirebon pada Jurusan Manajemen de

ngan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work overtime Dan Withdrawal Behavior Terhadap Turnover intention*** Studi
Kasus pada karyawan CV. Jangkar Emas Cirebon”.

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk
berkenan mengisi kuisisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu,
Saudara/i yang turut berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian ini, saya
ucapkan terima kasih.

Cirebon, 27 Mei 2024

Elza Wulandari

Identitas Responden

(Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pendidikan : SD ☐

SMP ☐

SMA ☐

S1 ☐

Usia : 18 – 27 ☐

28 – 37 ☐

38 – 47 ☐

>47 ☐

Lama Bekerja : < 1 Tahun ☐

1 Tahun ☐

2 Tahun ☐

3 Tahun ☐

> 3 Tahun ☐

1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda √ pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataan

a. *Work overtime*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Work overtime</i>					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai malam hari.					
2.	Saya selalu mengalami bekerja lebih dari jam kerja biasanya.					

3.	Saya sering mengalami terburu-buru dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya tetap masuk kerja pada akhir bulan, akhir tahun karena perintah dari atasan.					
5	Saya tetap masuk kerja pada hari libur nasional.					
6	Saya akan membawa pekerjaan kerumah untuk diselesaikan.					

b. *Withdrawal Behavior*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Withdrawal Behavior</i>					
1.	Saya selalu mempunyai niat untuk tidak berangkat dan bekerja.					
2	Saya selalu berbicara dengan rekan kerja untuk mencari pekerjaan saat sedang bekerja.					
3.	Saya selalu melamun sehingga tidak fokus dalam melakukan pekerjaan.					

4.	Saya sering ketiduran saat bekerja.					
5.	Saya selalu mengulur waktu saat jam istirahat.					
6.	Saya pernah mengambil peralatan kantor tanpa izin dari orang kantor.					

c. *Turnover intention*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Turnover intention</i>					
1.	saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
2.	Saya memilih bertahan pada lingkungan pekerjaan ini.					
3.	Saya selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.					
4	Saya sering mencari lowongan pekerjaan disosial media.					
5	Saya berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik.					

TABULASI DATA

1. Tabulasi Data Variabel *Work overtime* (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
----	----	----	----	----	----	-------

4	4	3	1	1	2	15
3	4	4	3	3	2	19
3	4	4	3	3	2	19
3	4	4	3	3	4	21
3	4	4	2	4	2	19
2	2	2	2	2	2	12
3	4	4	4	4	2	21
2	2	2	2	2	4	14
3	3	3	3	4	2	18
2	5	2	2	3	2	16
3	5	5	5	4	5	27
3	4	4	3	3	3	20
4	4	3	4	3	2	20
4	5	3	4	4	2	22
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	3	3	2	20
4	4	4	3	3	2	20
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	3	3	3	21
4	4	3	4	4	3	22
2	4	3	3	2	2	16
4	4	3	3	4	4	22
4	4	2	3	3	2	18
4	5	3	2	2	4	20
2	4	2	3	3	2	16
4	4	2	3	3	2	18
4	4	3	4	4	4	23

4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	2	23
4	5	3	2	2	2	18
4	3	2	4	3	2	18
4	4	4	2	4	3	21
4	4	2	4	3	2	19
4	5	5	4	5	2	25
4	5	3	4	3	2	21
4	4	4	5	5	3	25
4	4	4	3	5	2	22
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	4	4	3	23
4	3	3	5	3	3	21
4	4	4	5	3	4	24
4	4	2	5	2	4	21
4	4	5	3	3	4	23
4	4	3	2	4	4	21
4	3	5	5	5	4	26
5	4	4	3	3	4	23
5	4	4	3	2	4	22
5	4	4	2	2	4	21
4	4	5	3	3	4	23
5	4	5	3	5	5	27
5	4	5	3	4	5	26
5	4	5	3	4	5	26
5	3	3	3	4	5	23

2. Tabulasi Data Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	2	3	1	2	13
3	4	1	3	3	2	16
3	4	4	3	3	1	18
3	1	3	3	3	2	15
3	4	4	3	4	3	21
2	2	2	2	2	2	12
3	4	3	3	3	1	17
2	4	2	2	2	2	14
3	4	4	3	3	2	19
4	3	2	2	2	2	15
4	5	5	3	5	2	24
4	4	5	1	4	2	20
4	3	3	3	3	2	18
4	4	2	3	4	2	19
3	4	3	4	4	2	20
2	3	4	3	3	2	17
4	4	3	3	3	2	19
3	3	3	4	3	2	18
3	3	4	3	4	2	19
3	4	3	4	3	2	19
4	4	3	3	3	2	19
3	4	4	3	3	3	20

3	4	3	3	4	3	20
3	4	4	2	4	3	20
3	4	3	3	3	2	18
2	4	3	4	3	2	18
2	4	4	3	3	2	18
3	4	4	4	3	2	20
3	2	2	3	2	2	14
3	4	4	4	4	2	21
3	4	4	4	4	3	22
3	4	2	4	3	3	19
3	5	4	4	3	2	21
4	5	4	3	3	3	22
3	5	5	5	5	2	25
3	2	3	4	3	3	18
3	4	5	2	2	4	20
3	4	2	3	3	2	17
3	4	4	2	2	4	19
3	4	5	3	4	2	21
3	4	2	3	4	2	18
3	2	4	4	4	4	21
3	2	4	2	4	2	17
2	4	2	2	2	4	16
2	2	3	5	3	4	19
2	2	3	4	5	2	18
2	5	3	4	5	4	23
4	5	2	4	5	2	22
2	5	4	4	4	2	21

2	5	4	2	2	4	19
2	2	3	4	4	4	19
2	5	5	5	4	3	24
3	5	4	4	5	2	23
2	2	4	4	2	4	18

3. Tabulasi Data Variabel *Turnover intention* (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	Total
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
2	4	2	2	2	12
4	4	4	4	4	20
2	4	2	2	2	12
3	3	4	4	4	18
4	4	2	2	2	14
4	4	4	5	5	22
4	2	3	3	3	15
4	4	3	4	5	20
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
2	3	2	3	3	13
3	4	2	4	4	17

3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
2	3	3	2	3	13
4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21
3	4	3	3	4	17
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	3	13
3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	3	19
2	5	2	5	5	19
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
2	5	3	5	5	20
2	3	2	3	3	13
4	4	4	4	4	20
3	5	2	5	5	20
3	3	4	4	4	18
2	3	2	3	3	13
2	5	3	5	4	19
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22

4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	3	5	5	22
2	3	2	3	3	13
5	5	4	5	5	24
2	5	4	5	5	21
3	5	3	5	5	21
3	5	4	5	5	22

LAMPIRAN DATA SPSS 22

1. Uji Validitas *Work overtime*(X1)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1 Pearson Correlation	1	.150	.368*	.166	.245	.414*	.641**
Sig. (2-tailed)		.280	.006	.231	.075	.002	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X2 Pearson Correlation	.150	1	.236	.092	.074	-.074	.337**
Sig. (2-tailed)	.280		.085	.510	.593	.593	.013
N	54	54	54	54	54	54	54
X3 Pearson Correlation	.368*	.236	1	.155	.433*	.427*	.741**
Sig. (2-tailed)	.006	.085		.264	.001	.001	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X4 Pearson Correlation	.166	.092	.155	1	.421*	.119	.554**
Sig. (2-tailed)	.231	.510	.264		.002	.391	.000
N	54	54	54	54	54	54	54

X5	Pearson Correlation	.245	.074	.433 [*]	.421 [*]	1	.175	.666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.075	.593	.001	.002		.205	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	.414 [*]	-.074	.427 [*]	.119	.175	1	.624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.593	.001	.391	.205		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Tota 1	Pearson Correlation	.641 [*]	.337 [*]	.741 [*]	.554 [*]	.666 [*]	.624 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

2. Uji Validitas *Withdrawal Behavior* (X2)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1 Pearson Correlation	1	.156	.067	-.196	.261	-.288*	.285**
Sig. (2-tailed)		.260	.632	.156	.057	.035	.037
N	54	54	54	54	54	54	54
X2 Pearson Correlation	.156	1	.235	.039	.235	-.104	.568**
Sig. (2-tailed)	.260		.087	.777	.088	.455	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X3 Pearson Correlation	.067	.235	1	.075	.321*	.144	.654**
Sig. (2-tailed)	.632	.087		.590	.018	.299	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X4 Pearson Correlation	-.196	.039	.075	1	.411**	.053	.473**
Sig. (2-tailed)	.156	.777	.590		.002	.705	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X5 Pearson Correlation	.261	.235	.321*	.411**	1	-.119	.721**
Sig. (2-tailed)	.057	.088	.018	.002		.393	.000
N	54	54	54	54	54	54	54
X6 Pearson Correlation	.337*	-.013	.0104	.0083	0.076	1	.337**
Sig. (2-tailed)	.0013	0,923	0,453	0,564	0,584		0,013
N	54	54	54	54	54	54	54

Total Pearson Correlation	.285*	.568**	.654**	.473**	.721**	.217	1
Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.115	
N	54	54	54	54	54	54	54

3. Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.209	.627**	.350**	.391**	.289**
	Sig. (2-tailed)		.129	.000	.009	.004	.059
	N	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.209	1	.193	.627**	.609**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.129		.163	.000	.000	.010
	N	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.627**	.193	1	.481**	.524**	.290**
	Sig. (2-tailed)	.000	.163		.000	.000	.034
	N	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.350**	.627**	.481**	1	.879**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.001
	N	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.391**	.609**	.524**	.879**	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.259	.349**	.290*	.450**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.010	.034	.001	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

4. Uji Reliabilitas *Work overtime*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	6

5. Uji Reliabilitas Withdrawal Behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	6

6. Uji Reliabilitas *Turnover intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

7. Uji Analisis Regresi Sederhana

a. *Work overtime* Terhadap *Turnover intention*

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,989	1,549		7,737	0,000
	<i>Work overtime</i>	0,326	0,073	0,526	4,461	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. *Withdrawal Behavior Terhadap Turnover intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,201	1,452		8,401	0,000
	Withdrawal Behavior	0,347	0,075	0,539	4,619	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.609 ^a	.371	.347	2.60379

a. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior, Work Overtime

b. Dependent Variable: Turnover Intention

9. Uji T (Parsial)

a. *Work overtime terhadap Turnover intention*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	11,989	1,549		7,737	0,000
	<i>Work overtime</i>	0,326	0,073	0,526	4,461	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,201	1,452		8,401	0,000
	Withdrawal Behavior	0,347	0,075	0,539	4,619	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

R Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470

10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126

37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903

67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589

T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529

8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.3553 9	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.2498 4	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.1692 7	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.1058 1	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.0545 4	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.0122 8	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.9768 4	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.9467 1	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.9207 8	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.8982 3	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.8784 4	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.8609 3	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.8453 4	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.8313 6	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.8187 6	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.8073 4	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.7969	3.46678

						4	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.7874 4	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.7787 1	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.7706 8	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.7632 6	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.7563 9	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.7500 0	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.7440 4	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.7384 8	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.7332 8	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.7283 9	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.7238 1	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.7194 8	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.7154 1	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.7115 6	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.7079 1	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.7044 6	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.7011	3.30127

						8	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.6980 7	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.6951 0	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.6922 8	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.6895 9	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.6870 1	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.6845 6	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.6822 0	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.6799 5	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.6777 9	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.6757 2	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.6737 3	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.6718 2	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.6699 8	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.6682 2	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.6665 1	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.6648 7	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.6632 9	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.6617 6	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.6602 8	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.6588 6	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.6574 8	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.6561 5	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.6548 5	3.22253

65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.6536 0	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.6523 9	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.6512 2	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.6500 8	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.6489 8	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479 0	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.6468 6	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.6458 5	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.6448 7	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.6439 1	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.6429 8	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.6420 8	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.6412 0	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.6403 4	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.6395 0	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.6386 9	3.19526

