

**PENGARUH *OVERTIME* DAN *BURNOUT* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN KOPERASI
KAREB BOJONEGORO**

SKRIPSI



Oleh :

FIRNANDA MEILINA

NIM 21010152

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA
BOJONEGORO
TAHUN 2025**

**PENGARUH *OVERTIME* DAN *BURNOUT* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN KOPERASI
KAREB BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh :

FIRNANDA MEILINA

NIM 21010152

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Latifah Anom, SE.,MM.
NUPTK 4834751652230152



Dr. Abdul Aziz Saifi, SE.,MM.
NUPTK 5247761662130203

STIE CENDEKIA

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh :

Nama Mahasiswa : Firmanda Meilina

NIM : 21010152

Disetujui dan diterima pada :

Hari, Tanggal : Rabu, 30 Juli 2025

Tempat : Ruang J, Kampus STIE Cendekia Bojonegoro

Dewan Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Ahmad Saifurrisa Effasa, SHI., MM. (.....)
2. Sekretaris Penguji : Dr. Abdul Aziz Safii, SE., MM. (.....)
3. Anggota Penguji : Eka Adiputra, SE., MSM. (.....)

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua

Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak.
NUPYK.7837753654232242

MOTTO

*“Rencana Sederhana Yang Disusun Secara Matang Jauh Lebih Baik Daripada
Rencana Besar Yang Terus-Menerus Tertunda”*

(firnanda meilina)

*“Jangan Kau Tuntut Tuhanmu Karena Tertundanya Keinginanmu, Tetapi
Tuntutlah Dirimu Karena Engkau Telah Menunda Adabmu Kepada Allah”*

(Ibnu Athaillah)

Kupersembahkan untuk :

*Untuk diriku tersayang dan tercinta terimakasih telah sekuat ini, terimakasih
atas rasa syukur selama ini, dan terimakasih atas perjuangan selama ini semoga
hasil yang kamu inginkan bisa terpenuhi*

Untuk kedua orang tuaku yang hebat, terimakasih atas perjuangannya selama ini

Untuk Kawan seperjuanganku, terimakasih telah saling support

Untuk Almamaterku tercinta

ABSTRAK

Meilina, Firnanda 2025. *Pengaruh Overtime dan Burnout Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro. Skripsi*. Manajemen. STIE Cendekia. Latifah Anom, SE.,MM. selaku pembimbing satu dan Abdul Azis Safii, SE.,MM. selaku pembimbing dua.

Kata kunci : *overtime, burout, intensi turnover*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *overtime* dan *burnout* terhadap intensi *turnover* pada karyawan koperasi kareb bojonegoro. Masalah utama yang diidentifikasi adalah terdapat indikasi adanya tekanan kerja tinggi dan karyawan yang sering lembur. Menimbulkan kekhawatiran terkait kesejahteraan karyawan dan potensi *turnover*. *Overtime* yang berlebihan dapat menyebabkan burnout, kondisi kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi kareb unit processing tembakau yang berjumlah 794 karyawan. Sampel ditentukan sebanyak 265 responden dengan rumus Slovin. Dengan teknik probability sampling, metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara offline. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *overtime* berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* dengan nilai signifikansi $0.385 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.870 < 1.969$. dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, nilai t hitung $4.250 > 1.969$. Penelitian ini memberikan saran bagi perusahaan agar melakukan Penyesuaian lingkungan kerja dengan memastikan bahwa kebijakan lembur tetap dijalankan secara wajar dan proporsional agar tidak memicu kelelahan fisik dan mental yang berlebihan, kemudian menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta pemberian penghargaan atas pencapaian dan kerja keras karyawan. Bagi karyawan sendiri diharapkan untuk lebih terbuka dalam menyampaikan keluhan kepada atasan, serta menjalin hubungan baik sesama karyawan, sehingga sesama rekan kerja dapat bekerja sama dan memberikan dukungan.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Firnanda Meilina

NIM : 21010152

Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 11 Mei 2002

Agama : Islam

Pendidikan Sebelumnya : SMK Negeri 1 Baureno

Nama Orangtua/Wali : Lanang

Alamat Rumah : Ds. Gedongarum RT 006 RW 004.

Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro

Judul Skripsi : **“Pengaruh *Overtime* dan *Burnout* Terhadap
Intensi *Turnover* pada Karyawan Koperasi
Kareb Bojonegoro”**

Bojonegoro, 21 Juli 2025

Penulis

Firnanda Meilina

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firmanda Meilina

NIM : 21010152

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Overtime* dan *Burnout* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro” adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia Bojonegoro untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 30 Juli 2025

Yang menyatakan



Firmanda Meilina

NIM 21010152

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT dan Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rosulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA.,Ak, selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
3. Ibu Latifah Anom, SE.,MM. dan Bapak Abdul Azis Safii, SE.,MM, selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini
4. Para Dosen, Karyawan, rekan-rekan dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Untuk diriku sendiri, terimakasih telah kebersamai diriku dalam perjuangan hidup ini, terimakasih telah bertahan sejauh ini. Terimakasih telah menjadi diri sendiri yang kuat, ikhlas, dan sabar. Semoga kelak perjuanganmu menjadikanmu sukses.
6. Orangtuaku yang hebat, Bapak Lanang dan Ibu Sumiati terimakasih atas dedikasimu selama ini yang telah memberikan dorongan semangat, dukungan, dan Do'a yang sangat berarti bagi penulis.

7. Terimakasih juga ku ucapkan untuk Mas A.M sebagai Calon Suami ku yang menemani prosesku dari Maba sampai saat ini. Terimakasih banyak atas dukungan mental dan finansial yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
8. Untuk tante ku yang sering ku panggil mbak, terimakasih atas wejangan pengalaman hidup dan dukungan semangat yang berarti bagi penulis.
9. Untuk teman-teman seperjuanganku, terimakasih telah saling memberikan semangat dan dukungan sehingga kita bisa menyelesaikan proses ini dan bertemu titik yang sama.
10. Juga pihak lain yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada siapa saja yang mencintai Pendidikan. Amin Yaa Robbal Alamin.

Bojonegoro, 30 Juli 2025

Penulis

Firnanda Meilina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
BIODATA SINGKAT PENULIS.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Dan Cakupan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAK DAN KERANGKA BERPIKIR	12
A. Kajian Teori Dan Diskripsi Teori.....	12
1. Overtime.....	12
2. Burnout.....	15
3. Intensi <i>Turnover</i>	18
B. Kajian Empiris.....	21
C. Kerangka Berpikir.....	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Metode dan Jenis Penelitian.....	28
B. Jenis Data dan Sumber Data.....	29

C. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	31
3. Teknik Sampling.....	33
E. Definisi Operasional.....	33
F. Metode dan Teknik Analisis Data.....	34
1. Teknik Pengujian Instrumen.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Singkat Objek Penelitian.....	41
1. Latar belakang Perusahaan.....	41
2. Visi dan Misi Koperasi Kareb Bojonegoro.....	43
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4. Job Description Koperasi KAREB Bojonegoro.....	45
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	47
1. Hasil Penelitian.....	47
2. Analisis Data.....	51
C. Pembahasan.....	61
1. Pengaruh <i>Overtime</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	61
2. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. KESIMPULAN.....	65
B. SARAN.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.Data Karyawan Per Tahun.....	6
Tabel 2.Kajian Empiris.....	20
Tabel 3.Pengukuran Skala Likert.....	30
Tabel 4.Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 5.Hasil Pengumpulan Data.....	47
Tabel 6.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 7.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 8.Hasil Uji Validitas 35 Responden.....	50
Tabel 9.Hasil Uji Validitas 265 Responden.....	51
Tabel 10.Hasil uji Reliabilitas.....	52
Tabel 11.Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 12.Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 13.Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 14.Hasil Analisis Regresi Berganda	56
Tabel 15.Hasil Uji t.....	57
Tabel 16.Hasil Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 2. Struktuk Organisasi Koperasi Kareb.....	47



STIE CENDEKIA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Data Tabulasi Kuesioner.....	74
Lampiran 3. R tabel.....	95
Lampiran 4. T tabel.....	96
Lampiran 5. Hasil Olah Data SPSS Uji Validitas 35 Responden.....	97
Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS Uji Validitas 265 Responden.....	101
Lampiran 7. Hasil Olah Data SPSS Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran 8. Hasil Olah Data SPSS Uji Asumsi Klasik.....	105
Lampiran 9. Hasil Olah Data SPSS Uji Hipotesis.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mencapai perkembangan yang baik pula. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada produktivitas dan stabilitas individu. Upaya peningkatan kinerja individu dalam suatu organisasi dilakukan dengan berbagai cara, seperti melalui pemberian kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan Pendidikan dan pelatihan yang efektif sehingga diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan perusahaan (Junaidi et al., 2020).

Salah satu tantangan yang seringkali dihadapi oleh manajemen perusahaan adalah tingginya tingkat intensi *Turnover*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini, jika tidak diantisipasi dapat berdampak negatif terhadap keberlanjutan operasional, peningkatan biaya rekrutmen, serta menurunnya produktivitas. Beberapa tanda tanda awal yang bisa diamati menyangkut intensi *Turnover* dengan melihat perilaku karyawan seperti mulai sering tidak masuk kerja karena berbagai alasan, banyak melanggar tata tertib yang diberlakukan

perusahaan, berani protes kepada atasan dan mulai tidak menurut dengan perintah atasan.

Dikutip dari Badan Pusat Statistik dalam Analisis Mobilitas Karyawan Hasil SAKERNAS 2023 (Survey Angkatan Kerja Nasional 2023), sebesar 43,2% kecenderungan intensi *Turnover* terjadi pada kelompok umur produktif (15-24 Tahun). Intensi *Turnover* yang sangat tinggi merugikan perusahaan karena mengganggu proses kerja, menimbulkan permasalahan moral karyawan lain, dan juga menimbulkan biaya dalam proses rekrutmen seperti wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi proses awal karyawan baru, tunjangan, orientasi, training, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru belum seahli karyawan berpengalaman (Misbakhudin, 2023). Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi *Intensi Turnover* adalah *overtime* atau jam kerja lembur.

Overtime merupakan jam kerja yang melebihi 40 jam selama satu minggu, setidaknya tiga minggu berturut-turut (Arman, 2024). Setiap perusahaan memiliki peraturan tersendiri terhadap jam kerja lembur terhadap karyawannya, dan hal tersebut dianggap sebagai cara yang masuk akal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta pencapaian target perusahaan tersebut. Namun, sebagai karyawan jam kerja lembur terlalu banyak akan memberikan dampak lain yang perlu dipertimbangkan, seperti halnya kesehatan dan kesejahteraan. Mempengaruhi Kesehatan fisik dan

mental serta meningkatkan stress, selain itu dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali pada kondisi tertentu pekerjaan harus segera dikerjakan untuk kepentingan perusahaan. *Overtime* yang tidak terkendali berkontribusi pada tekanan kerja dan mengurangi keseimbangan antara profesional dengan urusan pribadi karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong niat untuk mencari pekerjaan lain. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal. Kondisi ini, jika berlangsung terus-menerus tanpa manajemen yang baik, dapat memicu *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan mental akibat stres kerja berkepanjangan. *Burnout* berpotensi menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan untuk resign (Maslach & Leiter, 2016). Karyawan yang mengalami *Burnout* terjadi karena stres, tuntutan pekerjaan, sehingga *Burnout* telah terbukti mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, dan prestasi kerja (Lengkong et al., 2023). *Burnout* dirasakan ketika stres pada karyawan ditempat kerja terjadi secara berkelanjutan sehingga akan menyebabkan kelelahan secara emosional disertai motivasi yang rendah. *Burnout* merupakan kondisi karyawan yang merasakan lelah secara emosional dalam berbagai jenis pekerjaan (Dorianti et al., 2022).

Burnout juga dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya adalah

kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik. Di sisi lain, *Burnout* juga berhubungan erat dengan *Intensi Turnover*. Karyawan yang mengalami *Burnout* seringkali merasa tidak puas, terasing dari pekerjaan, serta merasa tidak mampu lagi berkontribusi secara maksimal, sehingga memunculkan niat untuk keluar dari perusahaan. Maslach (2003) menyebutkan bahwa aspek-aspek dari *Burnout* seperti, emotional exhaustion yaitu merasa terkuras habis secara emosi, fisik dan mental, depersonalization yaitu merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan, dan reduced personal accomplishment yaitu perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan pekerjaan.

Burnout merupakan kriteria kompleks yang juga berkaitan dengan penurunan kapasitas kerja fisik, kelelahan, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Siadari & Aulia Safrin, 2024). *Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang yang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka (Daniel, 2024). Menurut Nugroho et al (2016) *Burnout* adalah sindrom psikologis dan fisik disebabkan oleh perasaan kelelahan berkepanjangan yang dialami oleh individu. Selain itu, mental dan emosional yang tidak terkontrol dengan baik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan pencapaian prestasi kerja.

Upaya mengatasi *Burnout* harus dilakukan dari dua sisi, yaitu sisi individu dan sisi organisasi. Untuk itu, perlu dilakukan pendekatan menyeluruh dalam mengatasi *Burnout* (Tadu et al, 2024). Dalam sisi individu hal yang perlu diperhatikan adalah menjaga kesehatan fisik serta

mengatur time manajemen untuk diri sendiri. Dukungan dari sisi organisasi dapat dilakukan dengan cara menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang mendukung. Mengelola beban kerja dengan memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan kepentingannya, fokus pada penyelesaian satu tugas dalam satu waktu. Mendorong komunikasi yang terbuka untuk membangun kepercayaan dan dukungan. *Burnout* terjadi karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, serta kurangnya dukungan sosial. Jika dibiarkan, *Burnout* dapat menurunkan produktivitas, semangat kerja, dan pada akhirnya menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Koperasi sebagai salah satu Badan Usaha yang bergerak dibidang ekonomi, seperti yang tercantum dalam undang-undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Sebagai salah satu badan usaha, Koperasi Kareb ikut berperan dalam membangun ekonomi dan peningkatan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi kareb merupakan koperasi yang bergerak pada bidang pengeringan tembakau, terbesar yang ada di Bojonegoro. Kegiatan usaha koperasi kareb sampai saat ini meliputi berbagai kegiatan baik dalam penjualan barang dan jasa yang masing-masing digerakkan melalui unit-unit usaha.

Koperasi sebagai lembaga ekonomi yang berbasis pada prinsip kekeluargaan dan gotong royong memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun, dalam pelaksanaan operasional sehari-hari, karyawan koperasi sering menghadapi beban kerja

tinggi. Beban kerja tinggi mengacu pada situasi ketika jumlah tugas, tanggung jawab, atau tekanan kerja yang diterima karyawan melebihi kapasitas normal atau wajar, baik dalam aspek waktu dan kuantitas. Situasi ini menyebabkan karyawan melakukan lembur (*overtime*) secara berulang dalam jangka panjang. Sehingga dapat memicu *Burnout* atau kelelahan kerja secara fisik dan emosional.

Tabel 1.Data Karyawan Per Tahun

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
2020	762
2021	794
2022	761
2023	791
2024	794

(Sumber:Bagian SDM)

Berdasarkan data jumlah karyawan tersebut, terjadi fluktuasi jumlah karyawan selama lima tahun terakhir. Tahun 2021 mencatat jumlah karyawan tertinggi sebesar 794 orang, namun turun drastis menjadi 761 orang di tahun 2022. Meskipun jumlah tersebut kembali meningkat pada 2023 dan 2024, fluktuasi jumlah karyawan ini dapat menjadi indikasi adanya peningkatan intensi turnover. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi apakah *overtime* dan *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *Turnover* pada karyawan koperasi.

Dalam Penelitian ini difokuskan pada karyawan Koperasi Kareb unit jasa *processing* tembakau. Variabel yang diteliti adalah *Overtime* (jumlah jam lembur dalam satu bulan) dan *Burnout* (dengan aspek kelelahan

emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi). Untuk membuktikan hal tersebut memiliki pengaruh dalam intensi *Turnover* terhadap karyawan koperasi kareb, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut. Dengan memahami pengaruh *overtime* dan *Burnout* terhadap Intensi *Turnover*, pihak manajemen perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta mengurangi niat untuk keluar.

B. Identifikasi Dan Cakupan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah diatas, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Overtime* : karyawan merasa terbebani akibat jam kerja lembur yang terus-menerus dan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. *Burnout* : jam kerja yang berlebihan, tekanan kerja yang tinggi untuk mencapai target, mengakibatkan kelelahan fisik dan mental secara berlebihan terhadap karyawan.
3. Intensi *Turnover* : terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan sengaja memiliki keinginan untuk keluar dengan menurunkan performa kinerjanya.

2. Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka cakupan masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi oleh dua faktor saja yaitu *overtime* dan *burnout*. Penelitian ini memilih variabel *overtime* dan *burnout* karena variabel ini diasumsikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro unit jasa processing tembakau yaitu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah tingkat intensi *Turnover* yang tinggi pada karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro, diindikasikan dengan tingkat jam kerja lembur yang sering mengakibatkan kelelahan fisik, mental serta emosional. Hal demikian terjadi karena beban kerja yang berlebihan, adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, permasalahan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan tersebut mengetahui faktor-faktor intensi *Turnover* yang tinggi dengan mengantisipasi dan memperbaiki hal tersebut. Berikut adalah pernyataan dalam penelitian ini:

1. Apakah *overtime* berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover* pada karyawan koperasi kareb Bojonegoro ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover* pada karyawan koperasi kareb Bojonegoro ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Overtime* terhadap intensi *Turnover* pada karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro
2. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap intensi *Turnover* pada karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Peneitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan dalam pengetahuan teori tentang bagaimana pengaruh *overtime* dan *Burnout*, serta sarana untuk memperkaya karya ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya *overtime* dan *Burnout*.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan informasi bagi suatu perusahaan serta dapat digunakan sebagai saran kepada Koperasi Kareb Bojonegoro dalam hal pertimbangan

dan strategi yang dilakukan untuk mengurangi tingkat intensi *Turnover* yang tinggi.

2) Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk para peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan serta menambah pemahaman tentang variabel-variabel terhadap intensi *Turnover*.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan menambah pengetahuan akan ilmu baru yang didapat dilapangan bagi peneliti. Serta menambah pemahaman dalam menyelesaikan permasalahan masalah intensi *Turnover* dan faktor-faktornya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori Dan Diskripsi Teori

1. Overtime

a. Pengertian Overtime

Overtime atau kerja lembur didefinisikan sebagai jam kerja yang melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut Thomas (2002) dalam Mumtaza et al (2023) *Overtime* (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. Oleh karena itu, penggunaan waktu lembur seringkali memerlukan sumber daya manusia yang sudah ada.

Menurut Robbins & Judge (2019) dalam Nora et al (2022), *overtime* dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, tingkat stres, dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kerja lembur yang berlebihan dapat meningkatkan risiko kelelahan dan menurunkan keseimbangan kehidupan kerja.

Overtime juga diartikan sebagai tugas yang dilakukan oleh karyawan di luar waktu kerja biasa dengan tujuan untuk memproduksi barang atau menyelesaikan pekerjaan tambahan (Wanviano et al., 2024). Apabila dalam mengerjakan pekerjaan terlambat dikarenakan manajemen yang kurang baik, maka harapan lembur tidak akan efisien karena manajemen akan semakin kesulitan dalam memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan. *Overtime* yaitu lembur dapat mengganggu keseimbangan antara kerja dan kehidupan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan dan manajemen yang kurang memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat berdampak negatif pada kepuasan dan produktivitas karyawan. (Pramesti et al., 2025).

Menurut Thomas (2017) dalam Arman (2024) *Overtime* didefinisikan sebagai bekerja lebih dari 40 jam kerja per minggu dan 8 jam per hari. *Overtime* dilaksanakan dalam jangka waktu yang terlalu lama, maka timbul dugaan bahwa produktivitas pekerja akan menurun, hal ini akan merugikan perusahaan dari segi keuangan dan waktu pelaksanaan, juga akan merugikan pihak kontraktor dari segi volume pekerjaan yang dihasilkan (Tungga et al., 2023). Kerja lembur yang melebihi batas sewajarnya dapat memicu peningkatan beban kerja dan stress yang tinggi, sehingga pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental

(Fatrighia & Santosa, 2022). Kedua hal tersebut jika dialami oleh karyawan secara terus-menerus akan mengalami kelelahan emosional dan kehilangan motivasi dalam pekerjaan. Dan dapat memicu terjadinya intensi *Turnover*. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *overtime* adalah penambahan jam kerja lembur yang melebihi jam kerja standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator *Overtime*

Menurut (Pramesti et al., 2025) mengemukakan bahwa indikator *overtime* sebagai berikut :

- 1) Waktu lembur adalah berapa banyak jam kerja tambahan diluar jam kerja normal yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Upah lembur adalah perhitungan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar kerja lembur seorang karyawan.
- 3) Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Overtime*

Menurut (Sumarningsih, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *overtime* sebagai berikut:

- 1) Mempercepat penyelesaian target, berfokus pada penetapan target yang sudah diberikan dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan.
- 2) Kebutuhan pasar yang tinggi berarti adanya permintaan yang besar dari konsumen terhadap suatu produk atau jasa yang ditawarkan.
- 3) Tekanan waktu dan jam kerja merupakan keadaan dimana seseorang karyawan merasa terbebani terhadap tuntutan waktu dan jam kerja yang ketat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Burnout

a. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Maslach & Jackson (2017) dalam Nora et, al (2022) berpendapat bahwa burnout adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta evaluasi yang bersifat negatif terhadap pekerjaan. *Burnout* bukan hanya sekedar kelelahan fisik, melainkan juga melibatkan aspek mental dan emosional yang ekstrim. Oleh karena itu, pemahaman dan penanganan *Burnout* perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga

kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan (Siadari & Aulia Safrin, 2024).

Burnout sering dikaitkan dengan tingkat stres tinggi, rendahnya keterlibatan kerja, dan peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Staten (2018) dalam Lengkong et al (2023) *Burnout* adalah kelelahan emosional dan mental jangka panjang di tempat kerja, yang menjadi manifestasi dari stres kerja dan memburuknya kondisi fisik dan mental. Terdapat tiga kategori penyebab *Burnout* yaitu organisasional, individual, dan lingkungan. Penyebab organisasional melibatkan faktor-faktor seperti tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya apresiasi. Penyebab individual terkait dengan karakteristik individu, seperti kurangnya keterampilan dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan penyebab lingkungan mencakup faktor-faktor di sekitar lingkungan kerja seperti konflik antar tim, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sucinta et al., 2024).

b. Indikator *Burnout*

Menurut (Lengkong et al., 2023) bahwa indikator *Burnout* terdiri atas:

- 1) Kelelahan fisik adalah kondisi psikologis yang dialami tubuh, merasakan Lelah, lemas, dan kurang energi secara fisik.

- 2) Kelelahan mental ialah kondisi diri merasa kwalahan, tidak mampu berfikir jernih, dan kesulitan berkonsentrasi.
- 3) Kelelahan emosional adalah kondisi psikologis, yang merasa kelelahan, jenuh, dan kehilangan energi secara emosional.
- 4) Penurunan penghargaan diri adalah keadaan diri yang merasa tidak kompeten, gagal, dan tidak berharga.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut (Vitaningdyah & Sumartik, 2024) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* adalah :

- 1) Stress kerja ialah respon tubuh dan pikiran terhadap tuntutan atau tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
- 2) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.
- 3) Lingkungan pekerjaan berarti kondisi atau keadaan segala sesuai yang perhubungan dengan sumberdaya manusia dan tempat pekerjaan.
- 4) Dukungan sosial adalah bentuk dari kepedulian, bantuan, perhatian, dan rasa nyaman yang diperoleh seseorang terhadap lingkungan pekerjaan.

3. *Intensi Turnover*

a. *Pengertian Intensi Turnover*

Intensi Turnover adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Ketika karyawan merasa terbebani oleh *overtime* dan *Burnout*, mereka cenderung memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. *Intensi Turnover* diartikan sebagai berhentinya seseorang karyawan ditempat bekerja. Menurut Zeffane (1994) dalam Juleiqa & Indarto (2024) mengartikan turnover intention sebagai berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Ada kemungkinan bahwa turnover intention akan berdampak negatif pada bisnis. Beberapa dampak negatif dari *Intensi Turnover* termasuk biaya tinggi untuk merekrut karyawan, biaya untuk pelatihan, dan waktu yang terbuang.

Intensi Turnover adalah kecenderungan sikap atau intention yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau adanya rencana disertai tindakan untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Dhakirah et al., 2021). *Intensi Turnover* digunakan sebagai tolak ukur dalam hal kualitas pengelolaan sumber daya manusia, apabila tingkat *Intensi Turnover* sebuah perusahaan tinggi maka perusahaan tersebut dinilai kurang mampu dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Wilandha (2017) dalam Derrick (2022) menjelaskan

dalam studinya *Intensi Turnover* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi.

b. Indikator Intensi *Turnover*

Menurut Waskito & Putri (2021) mengatakan bahwa indikator Intensi *Turnover* adalah:

- 1) Tingkat absensi semakin meningkat, tingkat absensi yang meningkat secara signifikan, atau bahkan sering tidak hadir tanpa izin.
- 2) Jenuh dalam pekerjaan adalah kondisi karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan, baik karena beban kerja, lingkungan kerja, dan cenderung lebih mudah mempertimbangkan untuk berpindah.
- 3) Meningkatnya pelanggaran, secara langsung karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku yang melanggar aturan atau tata tertib dari perusahaan.
- 4) Protes terhadap atasan, lebih berani menunjukkan sikap ketidaksetujuan terhadap suatu hal atau peraturan yang diperintahkan oleh atasan.
- 5) Mencari alternatif pekerjaan adalah upaya aktif karyawan dalam mencari peluang pekerjaan ditempat lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut (Juleiqa & Indarto, 2024) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *Turnover* ialah:

- 1) Karakter Individu : Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang ditentukan oleh orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan interaksi yang baik antar orang-orang yang ada dalam perusahaan. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda seperti umur, gender, pendidikan, dan status sosial yang menjadikan faktor terjadinya *Intensi Turnover*.
- 2) Lingkungan kerja : Lingkungan kerja dalam perusahaan meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik mencakup suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi perusahaan. Dilain sisi lingkungan sosial mencakup sosial budaya dalam perusahaan.
- 3) Kepuasan kerja : Tingkat kepuasan kerja setiap orang sangat berhubungan dengan turunnya angka *Intensi Turnover* dalam perusahaan. Kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja, kepuasan gaji, kepuasan terhadap peluang kemajuan, kepuasan terhadap kepemimpinan yang diterima karyawan, dan kepuasan terhadap rekan kerja, karir di perusahaan.

- 4) Komitemen organisasi :Komitmen organisasi berbeda dari kepuasan kerja. Komitmen kerja mengacu pada respon emosional seseorang terhadap keseluruhan yang ada dalam perusahaan, sedangkan kepuasan kerja mengacu pada respon emosional terhadap aspek khusus dari perusahaan.

B. Kajian Empiris

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan, yang dirangkum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.Kajian Empiris

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Aliyza Patricia Putri Rezkyani & Mulato Santosa (2022).	“Pengaruh <i>Overtime</i> dan Workload Terhadap <i>Intensi Turnover</i> dengan Job Stress sebagai Variabel mediasi (Studi Empiris pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung)”	Kuantitatif	<i>Overtime</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intensi Turnover</i> karyawan.
Persamaan : kedua penelitian ini menggunakan <i>Overtime</i> sebagai variabel terikat, metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi yaitu Job Stress. Selain itu objek penelitian terdahulu berfokus pada PT Albasia yang bergerak dibidang pengolahan kayu, sementara penelitian ini berfokus pada Koperasi Kareb yang bergerak dibidang pengeringan				

	tembakau.			
2.	Sagita Lengkong, Victor P.K Lengkong, Jessy J. Pondaag (2023)	“Pengaruh <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasi, dan Beban kerja Terhadap <i>Intensi Turnover</i> Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara”	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, <i>Burnout</i> Berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intensi Turnover</i>
	Persamaan : kedua penelitian ini menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel terikat, metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden Perbedaan : Dalam penelitian ini menambahkan 2 variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan beban kerja. Sementara penelitian ini menambahkan 1 variabel bebas yaitu <i>overtime</i>.			
3.	Achmad Junaidia, Eko Sasonao, Wanuri wanuria, dan Diah Wahyu emiyati (2020).	“ <i>The Effect of Overtime, Job Stress, and workload on Intensi Turnover</i> ”	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Overtime</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intensi Turnover</i> . Nilai adjust R ² Penelitian ini sebesar 0,776.
	Persamaan : kedua penelitian ini sama-sama menggunakan <i>Overtime</i> sebagai salah satu variabel terikat, metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan teknik purposive sampling sementara dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas.			

4.	Ari Misbakhudin, Ika Listyawati, Sukristanta (2023)	“Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stress kerja dan <i>burnout</i> terhadap tingkat turnover intention”	Kuantitatif	Dari hasil pengujian statistik variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir berpengaruh negative signifikan. Stress kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan
Persamaan : kedua penelitian ini sama-sama menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel terikat, dengan metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampelnya juga sama yaitu menggunakan simple random sampling. Perbedaan : dalam penelitian terdahulu menggunakan 5 variabel besar, sementara dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Penelitian ini dilakukan di kota Bojonegoro sementara itu penelitian terdahulu dilakukan di kota Semarang				
5.	Uki yonda Asepta & Dhevira Pramitasari (2022).	“Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang”	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan <i>burnout</i> syndrome berpengaruh signifikan terhadap
Persamaan : kedua penelitian ini menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel terikat, metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden Perbedaan : penelitian terdahulu menambahkan job stress sebagai variabel independen sementara penelitian ini menambahkan <i>overtime</i> sebagai variabel independen. Selain itu penelitian terdahulu dilakukan di kota Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di kabupaten Bojonegoro				

Berdasarkan uraian dari berbagai penelitian empiris yang telah dikaji, dapat disimpulkan bahwa *Overtime* dan *Burnout* secara umum

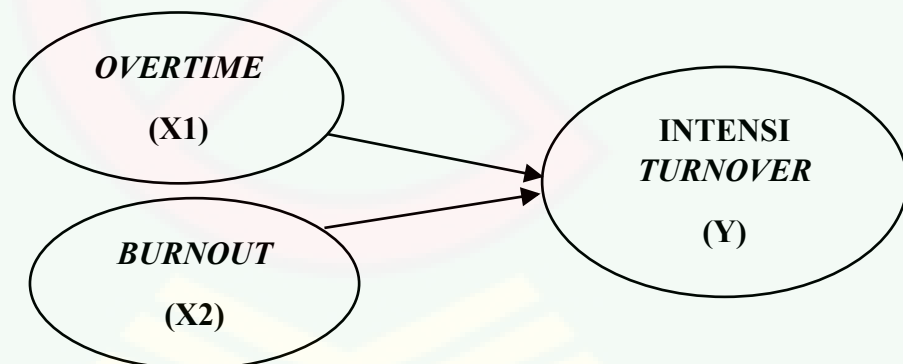
memberikan pengaruh positif terhadap *Intensi Turnover*. Mayoritas penelitian diatas menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Temuan penting menunjukan bahwa pentingnya manajemen waktu dengan baik, pengerjaan tugas berurutan berdasarkan urgensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif. Beberapa penelitin menambahkan variabel tambahan sebagai moderasi seperti job stress, dan worklife balance sebagai variabel pendukung. Adanya keterkaitan variabel job stress dengan variabel *Overtime*, dimana kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan jam keja.

Persamaan dan perbedaan yang umum ditemukan adalah pembedaan objek, jumlah variabel, penggunaan istilah variabel, fokus variabel, serta penambahan variabel moderasi. Penelitian – penelitian terdahulu cenderung berfokus pada satu variabel saja (misalnya hanya *Overtime* atau *Burnout*), *Intensi turnover* atau *turnover intention* merupakan istilah yang memiliki makna sama, yaitu niat atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi secara sukarela. Istilah *turnover intention* digunakan secara luas dalam literatur internasional, sedangkan istilah *intensi turnover* adalah sinonim dalam bahasa Indonesia. Dalam penelitian ini, istilah yang digunakan adalah *intensi turnover*. Dengan demikian, baik *intensi turnover* maupun *turnover intention* mengacu pada konsep yang sama, yaitu fase psikologis di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah representasi konseptual yang menunjukkan keterkaitan antara teori dengan sejumlah faktor yang dianggap relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut sugiyono (2021;95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori dan kajian empiric yang telah dipaparkan, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.
Kerangka Berfikir



Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kondisi kerja yang melelahkan seperti *overtime* dan *burnout* dapat memengaruhi intensi *turnover*. *Overtime* yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya kepuasan kerja. Dengan semakin sering karyawan lembur tanpa keseimbangan waktu istirahat yang cukup, dan kompensasi yang didapat tidak sebanding dengan jam kerja yang dilakukan. Maka akan

meningkatkan rasa ketidakpuasan, stress yang berlebihan yang pada akhirnya hal tersebut mendorong seseorang untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2017), beban kerja berlebih (termasuk lembur) bisa memicu stres dan kelelahan yang berdampak pada kepuasan dan niat berhenti kerja.

Burnout muncul Ketika karyawan mengalami stress berkepanjangan, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya dukungan emosional. *Burnout* terjadi akibat tekanan kerja yang terus-menerus, tekanan tersebut berasal dari berbagai hal, mulai dari jam kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang sehat, dan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sehingga karyawan akan memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan atau mengundurkan diri. Baik *overtime* maupun *burnout* dapat berdampak secara langsung terhadap intensi *turnover*. Sehingga semakin tinggi tingkat *overtime* dan *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin besar kemungkinan intensi *turnover* yang terjadi.

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara atau dugaan sementara dari masalah penelitian. Seperti yang sudah dijelaskan

diatas hipotesis disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang didukung oleh hasil-hasil penelitian yang relevan. Dengan demikian hipotesis yang dapat disusun oleh peneliti sebagai berikut :

- **H₁** : *Overtime* berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover* pada karyawan koperasi Kareb Bojonegoro.
- **H₂** : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover* pada karyawan koperasi Kareb Bojonegoro.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Salah satu jenis metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif, dengan pendekatan kausal yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel *overtime* (X1) dan Variabel *Burnout* (X2) dengan Variabel Intensi *Turnover* (Y1). Metode ini sebagai metode positivistic karena berlandaskan filsafat positivisme (Sugiyono, 2021:16). Filsafat positivisme memandang realitas atau fenomena tu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Metode dengan data penelitian yang berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik.

Salah satu dari metode penelitian kuantitatif adalah metode survei. Sugiyono (2021:56) menyatakan metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini, tentang keyakinan pendapat karakteristik, perilaku, hubungan variabel untuk menguji beberapa hipotesis tentang

variabel sosiologis dan psikologis sampel yang diambil dari populasi tertentu. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka, dalam penelitian kuantitatif kita mengenal metode ilmiah, yaitu langkah-langkah dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menggabungkan cara berfikir rasional dan empirik (Azhari, 2023) .

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono 2021:16).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung oleh peneliti (Sugiyono 2021:296). Data primer sendiri berasal dari pengisian kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Data sekunder ialah data yang tidak dikumpulkan secara langsung atau melalui sumber lain, seperti melalui jurnal ataupun buku. Menurut sugiyono (2021:296) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen.

C. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang nantinya akan digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi terkait penelitian ini. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut sugiyono (2021:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien, selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena tertentu (Sugiyono, 2021:146). Skala likert yang digunakan adalah skala likert modifikasi dengan skor 1 sampai 4, karena dalam penelitian ini tidak dibutuhkan kategori tengah, untuk memperjelas pilihan, menghilangkan ambiguitas, dan menyesuaikan dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2017:94). Kuesioner penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data kuantitatif tentang seberapa besar pengaruh variabel *Overtime* (X1), dan *Burnout* (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y1). Pengukuran skala likert dilakukan dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 3. Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Sugiyono 2017)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2021,126). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi unit jasa processing tembakau Koperasi Kareb Bojonegoro. Yang berjumlah 794 karyawan tahun 2024.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2021:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative. Dari jumlah populasi yang diketahui, Maka sampel diambil menggunakan rumus slovin. Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal, terutama jika populasi yang diteliti cukup besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$1 + N \cdot (e)^2$$

$$n = \frac{794}{1 + 794 \cdot (0,05)^2}$$

$$1 + 794 \cdot (0,05)^2$$

$$n = \frac{794}{1 + 1,985}$$

$$1 + 1,985$$

$$n = \frac{794}{2,985}$$

$$2,985$$

$$n = 265$$

Dari hasil perhitungan diatas, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 265 responden.

n = Jumlah Sempel

N = Jumlah Populasi (794)

e = batas toleransi kesalahan (eror tolerance) 5% atau (e = 0,05)

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling dengan simple random sampling. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dipopulasi itu. Dengan

menggunakan rumus slovin untuk memperkecil jumlah dari populasi tersebut.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan proses spesifikasi atau pengukuran variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini cara mengukur variabel yaitu dengan menguraikan ide atau konsep abstrak menjadi sikap dan karakteristik yang dapat diamati.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pernyataan
1.	<i>Overtime</i> (X1)	<i>Overtime</i> (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 libur resmi (Mumtaza et al., 2023).	1. Waktu lembur 2. Upah lembur 3. Beban kerja (Pramesti et al., 2025)	1-2 3-4 5-6
2.	<i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka (Daniel, 2024)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kelelahan emosional 4. Penurunan penghargaan diri (Lengkong et al	7-8 9-10 11-12 13-14

3.	Intensi <i>Turnover</i> (Y)	Intensi <i>turnover</i> adalah kecenderungan sikap atau <i>attention</i> yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau adanya rencana disertai Tindakan untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu (dhakirah et al.,2021)	1.Tingkat absensi meningkat	15-16
			2. Jenuh dalam pekerjaan	17-18
			3. meningkatnya pelanggaran	19-20
			4. protes terhadap atasan	21-22
			5.Mencari alternatif pekerjaan (Aisyah N J & Kristiana S U, 2024)	23-24

F. Metode dan Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono. 2021). Dalam hal penunjang hasil penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data statistik. Dengan data yang diperoleh, akan diolah dan dianalisis menggunakan alat statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

1. Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Fungsi utamanya adalah untuk mempermudah, mempercepat, dan memastikan keakuratan serta kekompleksan pengumpulan data dalam sebuah

penelitian. Instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, tes, atau teknik lainnya yang sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan.

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) Uji Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item – item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item – item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya 0,60. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut dikatakan tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2021:157), uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum menganalisis regresi linier berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Untuk melakukan uji asumsi klasik, dilakukan pengujian terlebih dulu dari normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data residual (selisih antara prediksi dan actual)

berdistribusi normal. Dengan kriteria jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. Kriteria toleransi > 0.10 dan $\text{VIF} < 10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan adanya ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Kriterianya jika nilai signifikansi > 0.05 artinya tidak ada heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diungkapkan, maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang sesuai terkait hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang dimasukkan dalam suatu persamaan untuk memahami pengaruh antar variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis signifikansi, kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021:143), analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Pada penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independe (X) yaitu variabel *overtime* (X1) dan variabel *burnout* (X2), terhadap variabel dependen yaitu intensi *turnover* (Y).

untuk persamaan garis regresi dapat diselesaikan dengan cara berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Intensi *Turnover*

$$X_1 = \textit{Overtime}$$

$$X_2 = \textit{Burnout}$$

2) Uji t

Menurut Ghozali (2021:148) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam uji t ini kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) terhadap taraf signifikan 0,05. Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

3) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan unjukan seberapa besar presentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Untuk mengukur nilai kemampuan variabel dependen akan digunakan koefisien determinasi dengan rumus :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah :

- Jika koefisien determinasi 0,00 – 0,19, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat lemah.
- Jika koefisien determinasi 0,80 – 1,00, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Putri, A. R., & Waskito, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(02), 261-272. <https://jurnal.uia.ac.id/index.php/Kinerja/article/download/1799/991>
- Arman, A. (2024). Pengaruh Overtime Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dirgantara (JED)*, 8(1992), 34–42.
- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34-52. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/25440/12410>
- Daniel, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdmd Kota Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(1), 30-37. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/jpj/article/download/37215/19095>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Dorianti, D., Veronica, M., & Wulandari, T. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semadak Serunting Sakti Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4491-4501. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Fatrichia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh 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.
<https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6823>
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27–44.
<https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/482/213>
- 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), 3873–3878.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Lengkong, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 196–207.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49638>
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63.
<https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- 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. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2983>
- Pramesti, P. A., Suyuhtie, H., Jalan, A., Hamka, P., Padang, A. T., & Barat, S. (2025). Pengaruh Overtime Kerja & Job Satisfaction Terhadap Work-Life Balance Karyawan di The Balcone Suites & Resort Bukittinggi Universitas

- Negeri Padang , *Nawasena: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 4(1), 29-42. :
<https://doi.org/10.56910/nawasena.v4i1.1916>
- Nora, M. Y. D., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Overtime Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur). *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 609-617.
<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/17035/7841>
- Siadari, E. S., & Aulia Safrin, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 3(2), 331–341. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.6801>
- Sucinta, A., Windiyaningsih, C., Jak, Y., Djaja, D. E., Indonesia, U. R., Sakit, R., & Waras, S. (2024). Pengaruh Shift Kerja, Pengetahuan Perawat Terhadap Patient Safety Melalui Job Burnout di Instalasi Kamar Bedah Rumah Sakit Sumber Waras. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(4), 446-458.
<https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/5318/2016>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Dan Terapan Bidang Teknik Sipil*, 20(1), 63–69.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkts/article/view/9247>
- Tadu, A., & All, E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1271-1278.
<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/16348/7365>
- Tungga, *, Irfana, B., Overtime, P., Insentif, D., Produktivitas, T., Konstruksi, P., Proyek, P., Rumah, P., Pesisir, S., Lampung, B., Buana Irfana, T., & Sitorus, L. (2023). The Effect Of Overtime And Incentives On Construction Worker

Productivity In Flat Building Projects West Coast Of Lampung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 2(4).
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Cakrawala/article/view/1798/1400>

Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 16. <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1.37>

Wanviano, F., Tambunan, D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh Overtime , Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Nagamas Kurnia Sejahtera. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 15(225), 659–669.
<https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10877>

Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198 - 204 .
<https://ejournal.uingsdur.ac.id/sahmiyya/article/download/892/613>

Sugiyono,S (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, S.(2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nurwahidzain, M (2024) Artikel KPKNL Metro “Fenomena Burnout”,
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknlnmetro/bacaartikel/17156/FENOMENA-BURNOUT.html>

Buku pedoman Skripsi 2025.

LAMPIRAN*Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian*

LEMBAR KUESIONER
PENGARUH *OVERTIME* DAN *BURNOUT* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN
KOPERASI KAREB BOJONEGORO

Dengan hormat,

Nama : Firnanda Meilina

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : STIE Cendekia Bojonegoro

Dengan ini saya sampaikan bahwa saya sedang Menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro dan sedang mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Overtime* dan *Burnout* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro**”. Untuk penelitian ini, saya mohon bantuan dari saudara/saudari dengan memberikan jawaban melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan apa yang saudara/saudari rasakan sebagai karyawan dari perusahaan Koperasi Kareb Bojonegoro. Keamanan jawaban responden terjamin kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Demikian atas Kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya.

A. Petunjuk pengisian

Pada pernyataan dibawah ini anda dimohon untuk mengisi pernyataan-pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang () pada kolom pilihan yang tersedia

B. Identitas responden

1. Usia :
2. Berapa lama bekerja di koperasi Kareb :

C. Kuesioner *Overtime, Burnout, dan Intensi Turnover*

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

Keterangan :

Sangat tidak setuju (STS) : 1

Tidak setuju (TS) : 2

Setuju (S) : 3

Sangat setuju (SS) : 4

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
<i>OVERTIME</i>					
Waktu Lembur					
1.	Saya bekerja lembur hampir setiap minggu				
2.	Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
Upah Lembur					
3.	Upah lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jam kerja lembur yang dilakukan				
4.	Karyawan merasa puas dengan upah lembur yang berikan oleh perusahaan				
Beban Kerja					
5.	Jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu membuat beban kerja saya semakin meningkat				
6.	Dengan melakukan lembur beban pekerjaan saya menjadi ringan				
<i>BURNOUT</i>					
Kelelahan Fisik					
7.	Saya merasa Lelah setelah melakukan lembur kerja				
8.	Tubuh saya sering merasa lemas saat bekerja karena lembur yang terlalu sering				
Kelelahan Mental					
9.	Saya merasa sering cepat kehilangan fokus dalam pekerjaan				
10.	Saya merasa sulit berkonsentrasi pada pekerjaan yang saya lakukan				
Kelelahan Emosional					
11.	Saya merasa putus asa dalam menghadapi pekerjaan				

12.	Saya merasa tidak sanggup dalam menghadapi tekanan dari atasan				
Penurunan Penghargaan Diri					
13.	Pekerjaan yang saya lakukan dengan benar sering tidak dihargai oleh atasan				
14.	Terkadang saya merasa tidak puas atas hasil kerja yang dilakukan				
INTENSI <i>TURNOVER</i>					
Tingkat Absensi Tinggi					
15.	Saya sering absen tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan atau surat izin yang jelas				
16.	Saya sering mengambil cuti dengan alasan yang tidak jelas				
Jenuh Dalam Bekerja					
17.	Rasa antusias saya berkurang dalam melakukan pekerjaan tersebut				
18.	Saya merasa tidak ada perkembangan dalam pekerjaan yang saya lakukan				
Meningkatnya Pelanggaran					
19.	Saya mulai mengabaikan peraturan-peraturan yang ada diperusahaan tersebut				
20.	Saya pernah melakukan pelanggaran karena merasa tidak dihargai dalam pekerjaan				
Protes Terhadap Atasan					
21.	Karyawan pernah merasa tidak puas atas keputusan yang diambil atasan				
22.	Karyawan karus berani menyampaikan ketidakpuasan atas kinerja yang dilakukan oleh atasan				
Mencari Alternatif Pekerjaan					

23.	Saya mulai aktif mencari informasi lowongan pekerjaan baru				
24.	Saya mulai memikirkan untuk resign dalam waktu dekat jika sudah menemukan tempat kerja baru				

Lampiran 2. Data Tabulasi Kuesioner

RESPONDEN	OVERTIME (X1)						JUMLAH X2
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
Responden 1	4	3	3	4	4	2	20
Responden 2	2	1	3	2	3	2	13
Responden 3	2	2	2	3	3	2	14
Responden 4	4	3	4	3	4	3	21
Responden 5	2	2	3	2	3	2	14
Responden 6	3	4	2	3	2	2	16
Responden 7	1	2	4	3	3	2	15
Responden 8	2	3	2	3	3	2	15
Responden 9	1	2	2	3	2	3	16
Responden 10	2	2	4	3	4	2	16
Responden 11	3	4	3	3	3	4	19
Responden 12	2	2	2	3	2	3	17
Responden 13	2	1	2	2	3	3	14
Responden 14	4	3	4	3	3	2	19
Responden 15	1	2	4	3	3	2	15
Responden 16	3	4	4	3	3	4	21
Responden 17	2	1	4	4	2	3	16
Responden 18	2	2	3	3	2	3	15
Responden 19	2	1	4	4	2	3	16
Responden 20	1	2	4	4	2	3	16
Responden 21	4	3	3	3	3	3	19
Responden 22	2	2	4	4	2	3	17
Responden 23	1	2	3	4	2	2	14
Responden 24	3	4	3	3	3	3	19
Responden 25	2	2	3	3	3	2	15
Responden 26	4	3	4	3	3	2	19
Responden 27	1	2	3	2	4	2	14
Responden 28	4	4	3	4	3	2	20
Responden 29	2	1	3	2	2	3	13
Responden 30	4	3	3	2	3	2	17
Responden 31	1	2	3	2	2	2	12
Responden 32	4	4	3	3	3	2	19
Responden 33	2	4	3	2	3	2	16
Responden 34	4	3	4	4	3	3	21
Responden 35	3	4	3	2	4	3	19
Responden 36	2	2	3	2	2	3	14
Responden 37	4	4	3	4	2	3	20

Responden 38	3	4	2	3	4	3	19
Responden 39	4	4	3	4	4	2	21
Responden 40	3	4	3	4	4	3	21
Responden 41	3	4	4	2	3	2	18
Responden 42	1	2	3	3	2	3	14
Responden 43	3	4	4	3	4	2	20
Responden 44	2	1	4	3	3	3	16
Responden 45	4	3	4	3	3	2	19
Responden 46	4	4	4	3	3	4	22
Responden 47	3	3	4	3	3	2	18
Responden 48	3	4	4	3	2	2	18
Responden 49	4	3	4	3	4	3	21
Responden 50	2	2	4	4	2	3	17
Responden 51	2	1	3	3	2	3	14
Responden 52	3	4	3	3	3	3	19
Responden 53	4	3	3	4	3	3	20
Responden 54	3	3	4	4	3	2	19
Responden 55	3	4	4	3	3	3	20
Responden 56	2	4	4	3	2	2	17
Responden 57	2	3	4	3	4	3	19
Responden 58	1	2	4	4	2	3	16
Responden 59	2	2	3	3	2	3	15
Responden 60	3	3	3	3	3	3	18
Responden 61	3	3	3	4	3	3	19
Responden 62	3	4	4	3	4	2	20
Responden 63	3	3	4	3	3	3	19
Responden 64	2	1	4	3	3	2	15
Responden 65	4	3	4	3	3	4	21
Responden 66	2	1	4	3	3	2	15
Responden 67	3	4	4	3	2	2	18
Responden 68	4	3	4	3	4	3	21
Responden 69	2	2	4	4	2	3	17
Responden 70	2	1	3	3	2	3	14
Responden 71	3	4	3	3	3	3	19
Responden 72	4	3	3	4	3	3	20
Responden 73	3	3	4	4	3	2	19
Responden 74	3	4	4	3	3	3	20
Responden 75	2	4	4	3	2	2	17
Responden 76	4	3	4	3	4	3	21
Responden 77	2	2	4	4	2	3	17
Responden 78	2	2	3	3	2	3	15

Responden 79	3	3	3	3	3	3	18
Responden 80	4	3	3	4	3	3	20
Responden 81	3	4	4	3	4	2	20
Responden 82	2	3	4	3	3	3	18
Responden 83	2	3	4	3	3	2	17
Responden 84	3	3	3	3	3	3	18
Responden 85	4	3	3	4	3	3	20
Responden 86	3	3	4	4	3	2	19
Responden 87	3	3	4	3	3	3	19
Responden 88	2	4	4	3	2	2	17
Responden 89	4	3	4	3	4	3	21
Responden 90	2	2	4	4	2	3	17
Responden 91	1	2	3	3	2	3	14
Responden 92	3	3	3	3	3	3	18
Responden 93	3	3	3	4	3	3	19
Responden 94	2	4	4	3	4	2	19
Responden 95	2	3	4	3	3	3	18
Responden 96	2	3	4	3	3	2	17
Responden 97	4	3	4	3	3	4	21
Responden 98	3	3	4	3	3	2	18
Responden 99	2	4	4	3	2	2	17
Responden 100	2	3	4	3	4	3	19
Responden 101	3	4	3	3	3	3	19
Responden 102	3	3	3	3	4	3	19
Responden 103	3	2	3	3	4	3	18
Responden 104	4	3	3	3	3	4	20
Responden 105	2	3	2	3	4	3	17
Responden 106	3	3	3	4	4	3	20
Responden 107	4	3	2	4	4	3	20
Responden 108	4	4	3	4	2	3	20
Responden 109	3	4	2	3	4	3	19
Responden 110	4	4	3	4	4	2	21
Responden 111	3	4	3	4	4	3	21
Responden 112	3	4	4	2	3	2	18
Responden 113	2	2	3	3	2	3	15
Responden 114	3	4	4	3	4	2	20
Responden 115	2	3	4	3	3	3	18
Responden 116	2	3	4	3	3	2	17
Responden 117	4	3	4	3	3	4	21
Responden 118	3	3	4	3	3	2	18
Responden 119	2	4	4	3	2	2	17

Responden 120	4	3	4	3	4	3	21
Responden 121	1	2	4	4	2	3	16
Responden 122	2	2	3	3	2	3	15
Responden 123	4	3	3	3	4	3	20
Responden 124	3	2	3	3	4	4	19
Responden 125	3	3	3	4	3	3	19
Responden 126	4	3	2	4	4	4	21
Responden 127	3	4	4	3	4	4	22
Responden 128	4	3	3	3	4	4	21
Responden 129	3	4	3	4	4	2	20
Responden 130	4	4	3	4	4	3	22
Responden 131	3	4	4	2	3	2	18
Responden 132	2	2	3	3	2	3	15
Responden 133	4	4	4	3	4	2	21
Responden 134	2	3	4	3	3	3	18
Responden 135	2	3	4	3	3	2	17
Responden 136	4	3	4	3	3	4	21
Responden 137	3	3	4	3	3	2	18
Responden 138	2	4	4	3	2	2	17
Responden 139	4	3	4	3	4	3	21
Responden 140	1	2	4	4	2	3	16
Responden 141	1	2	3	3	2	3	14
Responden 142	4	3	3	3	4	3	20
Responden 143	4	4	3	3	4	4	22
Responden 144	4	3	3	4	3	3	20
Responden 145	4	3	2	4	4	4	21
Responden 146	3	4	4	3	4	4	22
Responden 147	4	3	3	3	4	4	21
Responden 148	3	4	3	4	4	2	20
Responden 149	4	4	3	4	4	3	22
Responden 150	3	4	4	2	3	2	18
Responden 151	3	2	3	3	2	3	16
Responden 152	2	4	4	3	4	2	19
Responden 153	2	3	4	3	3	3	18
Responden 154	2	3	4	3	3	2	17
Responden 155	2	3	4	3	3	4	19
Responden 156	3	3	4	3	3	2	18
Responden 157	2	4	4	3	2	2	17
Responden 158	4	3	4	3	4	3	21
Responden 159	1	2	4	4	2	3	16
Responden 160	2	2	3	3	2	3	15

Responden 161	4	3	3	3	4	3	20
Responden 162	3	2	3	3	4	4	19
Responden 163	4	3	3	4	3	3	20
Responden 164	3	3	2	4	4	4	20
Responden 165	4	4	4	3	4	4	23
Responden 166	4	3	3	3	4	4	21
Responden 167	2	3	4	3	3	2	17
Responden 168	2	4	4	3	2	2	17
Responden 169	3	3	4	3	4	3	20
Responden 170	3	4	3	3	3	3	19
Responden 171	3	3	3	3	4	3	19
Responden 172	2	2	3	3	4	3	17
Responden 173	4	3	3	3	3	4	20
Responden 174	4	3	2	3	4	3	19
Responden 175	3	3	3	4	4	3	20
Responden 176	4	3	2	4	4	3	20
Responden 177	3	4	3	4	2	3	19
Responden 178	3	4	2	3	4	3	19
Responden 179	4	4	3	4	4	2	21
Responden 180	3	4	3	4	4	3	21
Responden 181	3	4	4	2	3	2	18
Responden 182	3	2	3	3	2	3	16
Responden 183	3	4	4	3	4	2	20
Responden 184	4	3	4	3	3	3	20
Responden 185	3	3	4	3	3	2	18
Responden 186	3	3	4	3	3	4	20
Responden 187	3	3	4	3	3	2	18
Responden 188	4	3	3	4	4	4	22
Responden 189	3	3	3	3	4	3	19
Responden 190	4	4	3	3	3	4	21
Responden 191	4	3	3	3	4	3	20
Responden 192	4	3	3	4	4	3	21
Responden 193	2	2	3	3	4	4	18
Responden 194	3	4	2	2	3	3	17
Responden 195	2	3	4	3	3	1	16
Responden 196	3	3	4	3	3	2	18
Responden 197	2	3	4	3	3	4	19
Responden 198	3	3	4	3	3	2	18
Responden 199	4	3	3	4	4	4	22
Responden 200	4	3	3	3	4	3	20
Responden 201	2	2	3	3	3	3	16

Responden 202	2	3	3	3	3	1	15
Responden 203	2	2	3	3	3	3	16
Responden 204	4	3	3	4	3	4	21
Responden 205	3	3	3	4	3	4	20
Responden 206	1	2	3	3	3	3	15
Responden 207	4	3	3	3	4	4	21
Responden 208	4	3	3	4	3	3	20
Responden 209	1	2	3	3	3	3	15
Responden 210	4	3	3	4	3	4	21
Responden 211	1	2	3	3	3	1	13
Responden 212	2	3	3	3	3	1	15
Responden 213	3	3	3	4	3	2	18
Responden 214	2	2	3	3	3	3	16
Responden 215	2	3	3	3	3	1	15
Responden 216	3	3	3	4	3	4	20
Responden 217	2	2	3	3	3	3	16
Responden 218	2	3	3	3	3	1	15
Responden 219	4	2	3	3	3	4	19
Responden 220	4	3	3	4	3	4	21
Responden 221	3	3	3	3	3	3	18
Responden 222	2	3	3	3	3	1	15
Responden 223	1	2	3	3	3	3	15
Responden 224	2	3	3	3	3	1	15
Responden 225	3	3	3	3	3	3	18
Responden 226	4	3	3	3	3	4	20
Responden 227	3	3	3	3	3	4	19
Responden 228	4	4	3	3	3	4	21
Responden 229	2	2	3	3	3	3	16
Responden 230	3	3	3	4	3	4	20
Responden 231	4	3	3	3	3	3	19
Responden 232	1	2	3	3	3	1	13
Responden 233	2	2	3	3	3	3	16
Responden 234	4	4	3	3	3	4	21
Responden 235	3	3	3	3	3	3	18
Responden 236	3	4	4	3	3	4	21
Responden 237	4	3	3	3	3	4	20
Responden 238	3	3	3	4	3	3	19
Responden 239	2	1	3	3	3	4	16
Responden 240	4	3	2	3	4	3	19
Responden 241	4	3	3	3	3	4	20
Responden 242	1	2	3	3	3	3	15

Responden 243	3	3	3	4	3	4	20
Responden 244	2	1	3	3	3	2	14
Responden 245	4	3	3	3	4	4	21
Responden 246	2	3	3	1	3	3	15
Responden 247	1	2	3	3	3	2	14
Responden 248	2	2	2	3	3	3	15
Responden 249	4	3	3	4	3	4	21
Responden 250	1	2	3	3	3	3	15
Responden 251	3	3	4	3	4	3	20
Responden 252	4	3	3	4	3	4	21
Responden 253	3	3	3	4	4	3	20
Responden 254	2	2	3	3	3	2	15
Responden 255	1	3	3	1	3	3	14
Responden 256	4	3	3	3	3	4	20
Responden 257	2	3	3	1	3	3	15
Responden 258	3	3	4	3	4	3	20
Responden 259	1	2	3	3	3	3	15
Responden 260	2	3	3	3	4	4	19
Responden 261	3	3	3	3	3	3	18
Responden 262	3	3	3	1	3	1	14
Responden 263	4	4	4	3	3	3	21
Responden 264	4	3	3	3	3	4	20
Responden 265	2	3	3	2	3	3	16

BURNOUT (X2)								
X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	JUMLAH X2
4	3	3	2	3	2	4	4	25
3	2	4	3	3	2	3	4	24
3	2	4	3	3	4	2	2	23
4	3	3	2	2	2	2	3	21
3	2	4	3	3	2	3	2	22
3	2	3	3	3	2	2	2	20
4	3	3	3	3	3	2	3	24
3	2	3	2	2	3	2	4	21
4	3	3	2	4	3	3	3	25
3	2	2	2	2	2	2	3	18
4	3	3	3	2	2	2	3	22
4	3	4	3	3	4	2	3	26
3	2	3	2	3	3	3	2	21
3	2	3	2	2	2	2	3	19
3	2	3	3	4	2	3	2	22
3	4	4	2	2	2	2	3	22
4	2	3	2	2	2	3	2	20
4	4	4	2	2	3	2	3	24
4	2	2	2	2	3	3	4	22
3	3	2	2	3	2	2	3	20
3	3	3	3	2	3	2	3	22
4	2	3	2	2	2	3	2	20
3	3	2	2	2	3	2	2	19
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	2	2	2	3	2	2	3	19
3	4	4	3	3	2	4	3	26
3	2	4	3	4	3	2	3	24
4	3	3	2	3	2	4	2	23
2	3	4	3	4	3	3	4	26
3	2	2	2	2	3	3	4	21
3	2	3	2	4	4	4	4	26
2	2	2	2	4	3	3	4	22
2	3	4	4	4	3	3	3	26
3	2	3	4	4	4	3	3	26
2	2	2	2	2	2	2	3	17
3	4	3	4	4	3	4	3	28
3	4	4	3	3	4	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	25

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

3	4	3	2	4	2	2	3	23
4	2	3	2	2	2	3	2	20
4	4	4	2	2	3	2	3	24
4	2	2	2	2	3	3	4	22
3	3	3	2	2	2	2	3	20
3	3	3	3	2	3	2	3	22
4	2	3	2	2	2	3	2	20
3	3	2	2	2	3	2	2	19
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	2	2	2	3	2	2	3	19
3	4	4	3	3	2	4	3	26
3	2	4	3	4	3	2	3	24
4	3	3	2	3	2	4	2	23
2	3	4	3	4	3	3	4	26
3	2	2	3	2	2	3	4	21
3	2	3	2	4	4	4	4	26
2	2	3	2	4	3	3	4	23
2	3	3	4	4	3	3	3	25
3	2	3	4	4	4	3	3	26
2	2	2	3	2	3	2	3	19
3	4	3	4	4	3	4	3	28
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	4	4	3	3	4	2	3	26
4	2	4	2	4	2	2	3	23
3	4	2	3	2	2	2	3	21
2	2	3	2	3	2	2	3	19
3	2	3	2	3	2	2	3	20
4	3	4	2	3	2	2	3	23
3	2	4	3	3	2	2	3	22
4	3	2	3	3	2	2	3	22
4	3	2	2	2	3	2	3	21
3	2	3	2	3	2	2	3	20
2	3	4	2	3	2	2	2	20
3	3	4	3	3	2	3	3	24
3	4	3	4	4	3	2	3	26
3	4	4	3	4	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	2	3	25
4	3	2	2	3	2	2	3	21
3	2	4	3	3	2	3	3	23

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

3	2	3	2	3	2	2	3	20
4	3	2	2	2	2	2	3	20
3	2	4	3	2	2	2	3	21
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	4	4	3	3	4	2	3	26
4	2	4	2	4	2	2	3	23
3	4	2	3	2	2	2	3	21
3	2	3	2	3	2	3	3	21
3	2	2	2	3	3	3	3	21
4	3	2	2	2	2	2	3	20
3	2	4	3	2	2	2	3	21
3	4	3	4	3	3	2	3	25
3	4	4	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	4	2	3	24
4	3	2	2	3	2	2	3	21
3	2	4	3	3	2	2	3	22
4	3	2	3	2	2	2	3	21
4	3	2	2	2	3	2	3	21
3	2	3	2	3	2	2	3	20
2	3	4	2	3	2	2	2	20
3	3	4	3	3	2	3	3	24
3	4	3	4	4	3	2	3	26
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	4	4	3	3	4	2	3	26
4	2	4	2	4	2	2	3	23
3	4	2	3	2	2	2	3	21
3	3	3	2	3	2	2	3	21
3	2	3	2	3	2	2	3	20
4	3	2	2	4	2	2	3	22
3	2	4	3	3	2	2	3	22
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	3	3	3	4	3	3	3	26
3	4	4	3	3	4	2	3	26
4	2	4	2	4	2	2	3	23
3	4	2	3	2	2	2	3	21
3	2	3	3	3	4	2	3	23
3	4	2	2	2	2	3	2	20
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	4	2	3	2	3	23

4	4	3	3	2	3	3	3	25
3	4	3	4	3	4	3	3	27
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	4	3	4	3	3	3	4	27
3	3	4	3	2	2	3	4	24
3	3	3	3	4	3	4	3	26
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	4	3	4	3	26
3	3	4	3	3	3	4	3	26
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	2	3	3	2	3	3	22
3	3	3	3	2	3	4	3	24
2	3	4	3	3	4	3	4	26
3	2	3	4	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	3	4	3	26
3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	4	3	3	3	26
3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	4	24
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	2	2	3	2	21
3	3	2	3	2	3	3	3	22
4	3	2	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	2	2	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	4	2	2	3	3	23
3	3	2	2	3	3	3	3	22
3	3	2	3	4	3	3	3	24
3	3	4	3	4	3	3	3	26
3	3	3	4	2	3	3	3	24
4	3	4	4	3	2	3	3	26
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	4	3	2	3	3	24
3	3	2	2	2	3	3	3	21

3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	3	3	4	2	2	3	3	24
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	4	3	2	3	3	24
3	3	2	2	3	3	3	3	22
3	3	2	3	4	3	3	2	23
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	4	3	4	3	2	3	25
3	3	3	2	2	2	3	3	21
3	4	3	3	2	3	2	3	23
3	4	3	4	2	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	4	3	4	3	3	3	26
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	4	3	2	3	3	3	24
3	3	4	3	2	3	3	3	24
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	2	2	3	3	3	3	22
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24

INTENSI TURNOVER (Y)										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH Y
3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	29
2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	27
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	27
2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	26
3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	30
2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	26
3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	31
2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25
2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	29
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30
2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	26
2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	29
2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	26
2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	25
2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	24
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	28
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	23
2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	27
3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	25
2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	30
2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	27
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	30
2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	28
2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	30
4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	31
3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	29
2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	27
2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	27
3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	28
2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	29
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36

3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	28
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	24
2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	25
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	25
3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	29
2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	27
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	27
2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	26
3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	30
2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	26
3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	31
2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25
2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	29
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30
2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	26
2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	29
2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	26
2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	25
2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	24
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	28
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	23
2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	27

3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	25
2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	30
2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	27
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	30
2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	28
2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	30
4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	31
3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	29
2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	27
2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	27
3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	28
2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	29
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	28
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	24
2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	25
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	25
3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	29
2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	27
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	27
2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	26
3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	30
2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	26
3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	31
2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25
2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	29
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30

2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	26
2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	29
2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	26
2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	25
2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	24
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	28
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	23
2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	27
3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	25
2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	30
2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	27
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	30
2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	28
2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	30
4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	31
3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	29
2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	27
2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	27
3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	28
2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	29
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	28
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	24
2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	25
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29

2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	30
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	28
2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	28
2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	27
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	30
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	28
2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	28
2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	27
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	28
2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	28
2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	27
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	29
2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	30
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	23
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	30
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	29
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	29
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32

3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	29
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	32
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran 3. R tabel

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
260	0.1018	0.1212	0.1437	0.1589	0.2022
261	0.1016	0.1210	0.1434	0.1586	0.2018
262	0.1015	0.1208	0.1431	0.1583	0.2014
263	0.1013	0.1205	0.1428	0.1580	0.2010
264	0.1011	0.1203	0.1426	0.1577	0.2006
265	0.1009	0.1201	0.1423	0.1574	0.2003
266	0.1007	0.1199	0.1420	0.1571	0.1999
267	0.1005	0.1196	0.1418	0.1568	0.1995
268	0.1003	0.1194	0.1415	0.1565	0.1992
269	0.1001	0.1192	0.1413	0.1562	0.1988
270	0.0999	0.1190	0.1410	0.1559	0.1984
271	0.0998	0.1187	0.1407	0.1557	0.1981
272	0.0996	0.1185	0.1405	0.1554	0.1977
273	0.0994	0.1183	0.1402	0.1551	0.1974
274	0.0992	0.1181	0.1400	0.1548	0.1970
275	0.0990	0.1179	0.1397	0.1545	0.1967
276	0.0989	0.1177	0.1395	0.1543	0.1963
277	0.0987	0.1175	0.1392	0.1540	0.1960
278	0.0985	0.1173	0.1390	0.1537	0.1956
279	0.0983	0.1170	0.1387	0.1534	0.1953
280	0.0981	0.1168	0.1385	0.1532	0.1949
281	0.0980	0.1166	0.1382	0.1529	0.1946
282	0.0978	0.1164	0.1380	0.1526	0.1943
283	0.0976	0.1162	0.1377	0.1524	0.1939
284	0.0975	0.1160	0.1375	0.1521	0.1936
285	0.0973	0.1158	0.1373	0.1518	0.1932
286	0.0971	0.1156	0.1370	0.1516	0.1929
287	0.0969	0.1154	0.1368	0.1513	0.1926
288	0.0968	0.1152	0.1366	0.1510	0.1923
289	0.0966	0.1150	0.1363	0.1508	0.1919
290	0.0964	0.1148	0.1361	0.1505	0.1916

Lampiran 4. T tabel

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah					
	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah					
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01
260	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
261	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
262	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
263	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
264	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
265	0.675	1.285	1.651	1.969	2.341	2.595
266	0.675	1.285	1.651	1.969	2.340	2.594
267	0.675	1.285	1.651	1.969	2.340	2.594
268	0.675	1.285	1.651	1.969	2.340	2.594
269	0.675	1.285	1.651	1.969	2.340	2.594
270	0.675	1.285	1.651	1.969	2.340	2.594
271	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
272	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
273	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
274	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
275	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
276	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
277	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
278	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
279	0.675	1.285	1.650	1.969	2.340	2.594
280	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.594
281	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.593
282	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.593
283	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.593
284	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.593
285	0.675	1.285	1.650	1.968	2.340	2.593
286	0.675	1.285	1.650	1.968	2.339	2.593
287	0.675	1.285	1.650	1.968	2.339	2.593
288	0.675	1.284	1.650	1.968	2.339	2.593
289	0.675	1.284	1.650	1.968	2.339	2.593
290	0.675	1.284	1.650	1.968	2.339	2.593

*Lampiran 5. Hasil Olah Data SPSS Uji Validitas 35 Responden***Variabel Overtime****Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	OVERTIME
X1	Pearson Correlation	1	,494**	-,083	,238**	,458**	,355**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,180	,000	,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265
X2	Pearson Correlation	,494**	1	,121*	,028	,312**	-,041	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000		,049	,647	,000	,508	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265
X3	Pearson Correlation	-,083	,121*	1	-,044	-,132*	-,208**	,119
	Sig. (2-tailed)	,180	,049		,478	,031	,001	,053
	N	265	265	265	265	265	265	265
X4	Pearson Correlation	,238**	,028	-,044	1	,026	,193**	,409**
	Sig. (2-tailed)	,000	,647	,478		,669	,002	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265
X5	Pearson Correlation	,458**	,312**	-,132*	,026	1	,143*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,669		,019	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265
X6	Pearson Correlation	,355**	-,041	-,208**	,193**	,143*	1	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000	,508	,001	,002	,019		,000
	N	265	265	265	265	265	265	265
OVERTIME	Pearson Correlation	,841**	,634**	,119	,409**	,575**	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,053	,000	,000	,000	
	N	265	265	265	265	265	265	265

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

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

Variabel Burnout**Correlations**

		X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	BURNOU T
X7	Pearson Correlation	1	,199	-,031	-,312	-,415*	-,145	-,002	-,172	-,014
	Sig. (2- tailed)		,252	,860	,068	,013	,407	,991	,322	,935
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	,199	1	,365*	,056	-,099	-,061	,004	,067	,396*
	Sig. (2- tailed)	,252		,031	,748	,570	,727	,983	,702	,019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	-,031	,365*	1	,532*	,276	,161	,102	-,050	,643**
	Sig. (2- tailed)	,860	,031		,001	,109	,355	,558	,778	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	-,312	,056	,532**	1	,484**	,301	,022	-,068	,551**
	Sig. (2- tailed)	,068	,748	,001		,003	,079	,901	,697	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X11	Pearson Correlation	-,415*	-,099	,276	,484*	1	,368*	,422*	,137	,634**
	Sig. (2- tailed)	,013	,570	,109	,003		,030	,012	,432	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	-,145	-,061	,161	,301	,368*	1	,011	,250	,528**
	Sig. (2- tailed)	,407	,727	,355	,079	,030		,952	,147	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	-,002	,004	,102	,022	,422*	,011	1	,192	,494**
	Sig. (2- tailed)	,991	,983	,558	,901	,012	,952		,270	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	-,172	,067	-,050	-,068	,137	,250	,192	1	,394*
	Sig. (2- tailed)	,322	,702	,778	,697	,432	,147	,270		,019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
BURNO UT	Pearson Correlation	-,014	,396*	,643**	,551*	,634**	,528**	,494*	,394*	1
	Sig. (2- tailed)	,935	,019	,000	,001	,000	,001	,003	,019	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Variabel Intensi Turnover

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	INTEN SI
Y1	Pearson Correlation	1	,163	,011	,089	,049	,129	-,012	-,156	,316	,054	,461**
	Sig. (2- tailed)		,350	,952	,609	,781	,458	,945	,372	,065	,759	,005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,163	1	,135	-,017	,170	,256	-,157	-,101	,093	,078	,432**
	Sig. (2- tailed)	,350		,438	,924	,328	,138	,369	,564	,597	,657	,009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,011	,135	1	-,011	,165	-,135	-,022	-,303	,158	-,051	,257
	Sig. (2- tailed)	,952	,438		,952	,344	,438	,901	,077	,364	,773	,136
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,089	-,017	-,011	1	,058	,163	-,201	,029	-,145	,355*	,344*
	Sig. (2- tailed)	,609	,924	,952		,741	,350	,248	,869	,406	,036	,043
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,049	,170	,165	,058	1	,002	,098	-,196	,405*	,356*	,648**
	Sig. (2- tailed)	,781	,328	,344	,741		,993	,574	,260	,016	,036	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,129	,256	-,135	,163	,002	1	-,300	-,307	-,215	,010	,130
	Sig. (2- tailed)	,458	,138	,438	,350	,993		,080	,073	,215	,954	,458
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	-,012	-,157	-,022	-,201	,098	-,300	1	,139	-,171	,093	,124
	Sig. (2- tailed)	,945	,369	,901	,248	,574	,080		,424	,325	,597	,480
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	-,156	-,101	-,303	,029	-,196	-,307	,139	1	-,108	,017	,016
	Sig. (2- tailed)	,372	,564	,077	,869	,260	,073	,424		,539	,921	,928
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	,316	,093	,158	-,145	,405*	-,215	-,171	-,108	1	,290	,515**
	Sig. (2- tailed)	,065	,597	,364	,406	,016	,215	,325	,539		,092	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson	,054	,078	-,051	,355*	,356*	,010	,093	,017	,290	1	,600**

Correlation												
Sig. (2-tailed)	,759	,657	,773	,036	,036	,954	,597	,921	,092			,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
INTE	Pearson											
NSI	Correlation	,461*	,432**	,257	,344*	,648**	,130	,124	,016	,515**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,009	,136	,043	,000	,458	,480	,928	,002	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

*Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS Uji Validitas 265 Responden***Variabel Overtime****Correlations**

		X1	X2	X4	X5	X6	OVERTIME
X1	Pearson Correlation	1	,494**	,238**	,458**	,355**	,866**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265
X2	Pearson Correlation	,494**	1	,028	,312**	-,041	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000		,647	,000	,508	,000
	N	265	265	265	265	265	265
X4	Pearson Correlation	,238**	,028	1	,026	,193**	,421**
	Sig. (2-tailed)	,000	,647		,669	,002	,000
	N	265	265	265	265	265	265
X5	Pearson Correlation	,458**	,312**	,026	1	,143*	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,669		,019	,000
	N	265	265	265	265	265	265
X6	Pearson Correlation	,355**	-,041	,193**	,143*	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,508	,002	,019		,000
	N	265	265	265	265	265	265
OVERTIME	Pearson Correlation	,866**	,610**	,421**	,615**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	265	265	265	265	265	265

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

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

Variabel Burnout**Correlations**

		X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	BURNOUT
X8	Pearson Correlation	1	-,028	,431**	-,015	,387**	,113	,009	,532**
	Sig. (2-tailed)		,654	,000	,805	,000	,065	,880	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X9	Pearson Correlation	-,028	1	,184**	,339**	,101	,074	-,019	,471**
	Sig. (2-tailed)	,654		,003	,000	,099	,232	,752	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X10	Pearson Correlation	,431**	,184**	1	,161**	,372**	,293**	,155*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,009	,000	,000	,012	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X11	Pearson Correlation	-,015	,339**	,161**	1	,247**	,168**	,104	,543**
	Sig. (2-tailed)	,805	,000	,009		,000	,006	,090	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X12	Pearson Correlation	,387**	,101	,372**	,247**	1	,243**	,224**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,099	,000	,000		,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X13	Pearson Correlation	,113	,074	,293**	,168**	,243**	1	,159**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,065	,232	,000	,006	,000		,009	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
X14	Pearson Correlation	,009	-,019	,155*	,104	,224**	,159**	1	,333**
	Sig. (2-tailed)	,880	,752	,012	,090	,000	,009		,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265
BURNO UT	Pearson Correlation	,532**	,471**	,693**	,543**	,686**	,514**	,333**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	265	265	265	265	265	265	265	265

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

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

Variabel Intensi Turnover**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y9	Y10	INTE NSI
Y1	Pearson Correlation	1	,482**	,407**	,293**	,205**	,218**	,161**	,342**	,299**	,641**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,009	,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y2	Pearson Correlation	,482**	1	,410**	,327**	,301**	,370**	,138*	,248**	,376**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,025	,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y3	Pearson Correlation	,407**	,410**	1	,254**	,296**	,269**	,265**	,198**	,307**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y4	Pearson Correlation	,293**	,327**	,254**	1	,164**	,213**	,131*	,048	,422**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,007	,000	,033	,438	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y5	Pearson Correlation	,205**	,301**	,296**	,164**	1	,236**	,102	,355**	,307**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007		,000	,097	,000	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y6	Pearson Correlation	,218**	,370**	,269**	,213**	,236**	1	,031	,071	,165**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,618	,248	,007	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y7	Pearson Correlation	,161**	,138*	,265**	,131*	,102	,031	1	-,061	,334**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,009	,025	,000	,033	,097	,618		,322	,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y9	Pearson Correlation	,342**	,248**	,198**	,048	,355**	,071	-,061	1	,382**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,438	,000	,248	,322		,000	,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y10	Pearson Correlation	,299**	,376**	,307**	,422**	,307**	,165**	,334**	,382**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000		,000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
INTE NSI	Pearson Correlation	,641**	,698**	,648**	,553**	,585**	,515**	,377**	,502**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265

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

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

*Lampiran 7. Hasil Olah Data SPSS Uji Reliabilitas***Variabel Overtime****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	5

Variabel Burnout**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	7

Variabel Intensi Turnover**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	9

*Lampiran 8. Hasil Olah Data SPSS Uji Asumsi Klasik***Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			265
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,15296751
Most Extreme Differences	Absolute		,071
	Positive		,058
	Negative		-,071
Test Statistic			,071
Asymp. Sig. (2-tailed)			,003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,133 ^d
99% Confidence Interval		Lower Bound	,124
		Upper Bound	,142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,735	1,962		8,019	,000		
	Overtime	,084	,096	,052	,870	,385	,982	1,019
	Burnout	,379	,089	,255	4,250	,000	,982	1,019

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,281	1,130		2,018
	Overtime	-,033	,055	-,037	-,587
	Burnout	,038	,051	,046	,732
					,465

a. Dependent Variable: Abs_Res

*Lampiran 9. Hasil Olah Data SPSS Uji Hipotesis***Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,735	1,962		8,019
	Overtime	,084	,096	,052	,870
	Burnout	,379	,089	,255	4,250

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Uji T (Pasrsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,735	1,962		8,019
	Overtime	,084	,096	,052	,870
	Burnout	,379	,089	,255	4,250

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,692	,810

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, OVERTIME

Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian di Koperasi Kareb Bojonegoro**KOPERASI KAREB**

Koperasi Produsen Karyawan Redrying Bojonegoro
Jl. Basuki Rahmat 7 Bojonegoro
Telp. (0353) 881675 , 881139, Fax. 881032

No : 735/ Kop /IV/ 2025
Hal : Pemberitahuan Izin Penelitian

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro
Jl. Cendekia No. 22 Bojonegoro

Dengan Hormat ,

Menindaklanjuti Surat Bapak perihal Permohonan Izin Penelitian di Koperasi KAREB, pada prinsipnya kami menyetujui dan untuk pelaksanaannya supaya koordinasi dengan Bagian SDM dengan kontak person Ibu Mainem, S.H No Hp 081335649281.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Bojonegoro, 17 April 2025

Koperasi KAREB


Imam Mukri, S.H
Kadiv.SDM & Umum

Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**KOPERASI KAREB**

Koperasi Produsen Karyawan Redrying Bojonegoro
Jl. Basuki Rahmat 7 Bojonegoro
Telp. (0353) 881675, 881139, Fax. 881032

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**No 1638 / Kop / VII / 2025**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Imam Mukri, S.H
Jabatan : Kadiv SDM & Umum
Alamat : Jl. Basuki Rahmad No. 07 Bojonegoro

Dengan ini menyatakan bahwa bersangkutan yang tersebut di bawah ini:

Nama : Firnanda Meilina
Kampus : STIE Cendekia Bojonegoro
NIM : 21010152
Program Studi : Manajemen

Telah melakukan **Penelitian** dari tanggal 20 Mei 2025 s/d 25 Juni 2025 di Koperasi KAREB Bojonegoro dengan judul penelitian **"Pengaruh Overtime dan Burnout Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Koperasi KAREB Bojonegoro"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Bojonegoro, 11 Juli 2025
Kadiv. SDM & Umum



Imam Mukri, S.H

Lampiran 12. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : FIRNANDA MEILINA
 NIM : 21010152
 Tahun Angkatan : 2021
 Jurusan/Prodi : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : PENGARUH OVERTIME DAN BURNOUT TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN KOPERASI KAREB BOJONEGORO

Dosen Pembimbing : 1. Latifah Anom, SE., MM.
 2. Abdul Aziz Safit, SE., MM.

REKOMENDASI						
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf
1.	20/3/25	ACC judul	Anom	20/3/25	ACC 29.01.	Anom
2.	4/5/25	Kesimpulan	Anom	24/4/25	BAB I	Anom
3.	7/5/25	ACC seminar	Anom	28/4/25	Per Bab I	Anom
4.	21/9/25	Revisi BAB 1-5	Anom	25/4/25	Bab 7-3	Anom
5.	22/7/25	Perkecil tabel	Anom	3/5/25	ACC simp	Anom
6.	23/7/25	ACC ujian skripsi	Anom	10/5/25	Revisi Kuesioner	Anom
7.				4/7/25	ACC Bab 4	Anom
8.				15/7/25	Revisi Bab 4	Anom
9.				17/7/25	ACC Bab 2-5	Anom
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						

Bojonegoro, 23 Juli 2025
 STIE Cendekia Bojonegoro
 Ka. Prodi Manajemen

Anom
Latifah Anom, SE., MM.
 NUPTK.4834751652230152

Lampiran 13. Kartu Peserta Seminar Proposal

PEDOMAN SEMINAR

1. Mahasiswa wajib mengikuti seminar proposal satu kali sebagai penyaji dan sekurang-kurangnya 8 (delapan) kali sebagai peserta.
2. Makalah yang diseminarkan meliputi bab 1, bab 2, dan bab 3.
3. Seminar proposal dilaksanakan di kampus. Jadwal seminar ditetapkan oleh panitia, serta disampaikan kepada koordinator kampus tempat seminar dan staf akademik.
4. Penyaji wajib mengundangi peserta seminar sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang mahasiswa yang telah duduk minimal pada semester 5 atau transfer.
5. Penyaji wajib mengcopy ringkasan proposal seminar sekurang-kurangnya 10 expl, untuk 10 orang peserta.
6. Setelah seminar, penyaji wajib menyempurnakan makalahnya dan dilanjutkan penyelesaian bab 4 dan bab 5.

KARTU SEMINAR
(Seminar Proposal Skripsi)

NAMA : Firanda Melina

NIM : 21010152

PRODI : Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA
BOJONEGORO



TGL/TEMPAT	PENYAJI (NAMA & NIM)	JUDUL SKRIPSI	PARAF DOSEN
9/5/25 Pucung	Wulan K. 21010185	Pengaruh work-life balance & Burnout terhadap employee performance & kepuasan KAREB.	
9/05/2025 Pucung	Muhammad Syakri Auriadon 21010185	Pengaruh Media Sosial terhadap minat beli produk kosmetik pada e-commerce dan lipstik Effect Stylistabel mediamart	
10/05/2025 Pucung	Silvania Nulaila Achmadhane 21010057	Pengaruh Viral marketing Online Customer review dan Affective image terhadap purchase intention di yoi food Bojonegoro	
10/05/2025 Pucung	Ulis Zulfahla	Pengaruh Customer Experience, Brand Offroad & E-WOM terhadap keputusan pembelian dari Aplikasi Post Awaite Beyond for Hualala. Dasi kep Bojonegoro Surabi	

TGL/TEMPAT	PENYAJI (NAMA & NIM)	JUDUL SKRIPSI	PARAF DOSEN
Semin. 5 Mei 2025 STIE Cendekia Bojonegoro	Eny Fanyanti 21020105	Analisis Implementasi Blok Chain dan Big Data Analytics dalam Mencegah Fraudulent Audit	
Pada 07 Mei 2025 STIE Cendekia Bojonegoro	Sundari 21010012	Pengaruh Strategi Fundraising, Media Promosi, dan Transparansi Keuangan terhadap keberhasilan Penggalangan dana di organisasi lingkungan	
Pada 07 Mei 2025 STIE Cendekia Bojonegoro	Churuk Dwi Alianto 21010113	Analisis keberlangsungan Usaha Peracatan Pengjogoro Raya Grafika	
Pada 07 Mei 2025	Moch. Rizki Tegar Fardian Rah 21010041	Efektivitas dan Keberhasilan Program Keluarga Harapan (PKH) untuk Meningkatkan Finansial keluarga di Kelurahan Karang Pekar Kec. Bojonegoro.	