

**PENGARUH GAJI, BEBAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PONDOK
PESANTRENDARUL FITHRAH SUKOHARJO**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi SI
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

DIKA SETIANDA

19.13.0020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2024

PERSETUJUAN

Nama : Dika Setianda
NIM : 19130020
Program Studi : S I Manajemen
Judul : Pengaruh Gaji, Beban Kerja dan Loyalitas Terhadap
Turnover intention Karyawan Pada Pondok Pesantren
Darul Fithrah Sukoharjo.

Disetujui dan disahkan

Hari : Rabu
Tanggal : 17 januari 2024

Pembimbing,



Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M
NIDN. 0606118902

Mengetahui

Wakil Ketua 1

Program Studi S1 Manajemen/Akuntansi



Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M
NIDN. 0606118902

PENGESAHAN

Nama : Dika Setianda
NIM : 19130020
Program Studi : S I Manajemen
Judul : Pengaruh Gaji, Beban Kerja dan Loyalitas Terhadap
Turnover intention Karyawan Pada Pondok Pesantren
Darul Fithrah Sukoharjo.

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar
Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 1 Febuari 2024

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Aditya Liliyan, S.M.B,M.M.



Anggota : Ari Susanti, S.Pt.,M.M.



Mengetahui

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istivanto, S.E.,M.M.,M.H
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH GAJI, BEBAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PONDOK PESANTREN DARUL
FITHRAH SUKOHARJO**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 19 Januari 2024

Yang memberikan pernyataan



Dika Setianda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur."

QS Yusuf: 87

"Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan."

HR. Tirmidzi

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, teman satu kelas, orang tua tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan, sahabat yang selalu memberi semangat dan teman-temanku yang selalu membantuku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum.Wr.Wb.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan nikmat kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini, sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabat dan umatnya yang senantiasa istiqomah di jalan kebenaran

Dalam penyusunan skripsi ini, tentu tak lepas dari arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Pihak-pihak yang terkait tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M., selaku Wakil Ketua 1 Program Studi S1 Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan petunjuk, dukungan, saran dan masukannya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen beserta karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, nasehat dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
3. Ustadz Yahya Setiawan, S.Pd i., selaku Direktur Pondok Pesantren Islam Darul Fithrah Sukoharjo yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan demi keberhasilan peneliti

4. Orang tua serta saudara tercinta yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan,dan semangat baik moril maupun materiil dalam menyelesaikan studi dari awal sampai selesai.
5. Sahabat dan teman-teman R3 yang memberikan dorongan dan semangat dalam mengerjakan skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak dengan segala keterbatasan penulis dalam penyusunan skripsi ini, penulis berharap laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari masih banyak kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun.

Wassalamualaikum.Wr.Wb.

Sukoharjo, 19 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Gaji.....	9
2. Beban Kerja.....	10
3. Loyalitas.....	11
4. <i>Turnover Intention</i>	12
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Kerangka Pikir.....,,,,,,,,,,,,,	18
D. Hipotesis Penelitian.....	18

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Objek Penelitian.....	21
	B. Jenis dan Sumber Data.....	21
	C. Populasi dan Sampel.....	22
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
	1. Metode Kuesioner.....	23
	E. Definisi Operasional.....	24
	F. Teknik Analisa Data.....	26
	1. Uji Instrumen Data.....	26
	2. Uji Asumsi Klasik.....	27
	3. Uji Hipotesis.....	28
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Objek Penelitian.....	30
	B. Deskripsi Responden.....	30
	C. Hasil Analisis Data.....	32
	D. Pembahasan.....	41
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	44
	B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan PP Darul Fithrah Sukoharjo	3
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. Skala Likert	24
Tabel 4. Defenisi Operasional	24
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	31
Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji	33
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	33
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas	34
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	34
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	36
Tabel. 14. Hasil Uji Multikolinearitas	36
Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	37
Tabel 16. Coefficients	38
Tabel 17. Hasil Uji t	40
Tabel 18. Model Summary	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	18
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil uji Valisitas dan Reabilitas

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Dika Setianda, 19.13.0020, 44 Halaman, Pengaruh Gaji, Beban Kerja, Loyalitas Terhadap *Turnover Intention* Pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo ,2024

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan- harapan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, beban kerja, loyalitas terhadap *turnover intention* pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 46 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis berganda yang terdiri dari analisi regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Pengelohan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 26

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan variabel loyalitas (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keputusan.

Kata Kunci : Gaji, Beban Kerja, Loyalitas, *Turnover Intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan (Eka, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (the right man on the right place), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat

menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya menurut Astri (2020). Beban Kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya.

Peran serta manusia dalam organisasi disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang paling penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Ketika keinginan dalam bekerja tidak didapatkan oleh karyawan, maka karyawan akan mulai malas bekerja dan berfikir untuk pindah kerja (*turnover intention*) menurut Layla (2019), Faktor lain yang mendukung terjadinya turnover adalah loyalitas karyawan. Hal ini dapat diketahui dari karyawan yang mulai malas bekerja, kurang bertanggung jawab dalam bekerja

dan tidak taat pada peraturan perusahaan. Karyawan akan mulai jenuh apabila kebutuhan dan keinginannya tidak terpenuhi dan lama kelamaan karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat memicu karyawan untuk melakukan pindah kerja (*turnover*).

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah setiap tahun dapat dipastikan terdapat karyawan-karyawan yang keluar atas keinginan diri sendiri sedangkan pihak pondok pesantren telah memberikan fasilitas, seperti seminar, pelatihan pengembangan lain sebagainya yang dimana hal itu tersebut memudahkan karyawan-karyawan yang mengajar atau mendidik di pondok pesantren darul fithrah. Dengan fenomena ini apabila semakin banyaknya karyawan yang keluar maka pihak pondok pesantren akan mengeluarkan anggaran tersebut yang dimana anggaran tersebut tidak murah, dampak buruknya secara tidak langsung bisa berkurang kualitas didiknya.

Berikut Data Jumlah karyawan dari periode 2020 sampai tahun ajaran 2023 akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Karyawan PP Darul Fithrah Sukoharjo

No.	Keterangan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Periode Awal	41	49	47	47
2.	Masuk	25	19	17	19
3.	Keluar	17	21	17	24
4.	Periode akhir	49	47	47	46

Sumber : Data Karyawan PP Darul Fithrah Skh

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo mengalami penurunan akibat banyak yang mengajukan pengunduran diri / *Turnover intention* dalam kurun waktu 4th terus mengalami penurunan.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian serupa, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Arkan (2021) yang berjudul “*Influence compensation, workload and job satisfaction to turnover intention*” yang menghasilkan penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (sekaligus) secara signifikan memengaruhi niat berhenti kerja. Secara parsial, terlihat bahwa kompensasi memiliki efek negatif dan signifikan pada niat berhenti kerja. Beban kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada niat berhenti kerja. Kepuasan kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada niat berhenti kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Didik (2022) berjudul “*The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment*” menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap niat berhenti kerja, sementara kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki efek positif yang signifikan. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap niat berhenti kerja, sedangkan komitmen organisasional memiliki efek positif yang signifikan. Komitmen organisasional memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat berhenti

kerja. Secara tidak langsung, beban kerja berpengaruh negatif terhadap niat berhenti kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Lingkungan kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja melalui komitmen organisasional. Dan yang terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Fatima (2023) yang berjudul *“Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators”* yang menghasilkan penelitian bahwa Penelitian ini memperluas penyelidikan pragmatis dengan cara menjelajahi inti hubungan antara gaji karyawan dan niat berhenti karyawan melalui representasi mediasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta meneliti implikasi dari job embeddedness sebagai teori yang mendasarinya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji, Beban Kerja Dan Loyalitas Terhadap Turnover Intention Pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondokpesantren darul fithrah Sukoharjo ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondok pesantren darul fithrah Sukoharjo ?
3. Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondokpesantren darul fithrah Sukoharjo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondok pesantren darul fithrah Sukoharjo ?
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondok pesantren darul fithrah Sukoharjo ?
3. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pondok pesantren darul fithrah Sukoharjo ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

A. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis, serta dapat meningkatkan kemampuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal menganalisis pengaruh antara gaji, beban kerja dan loyalitas terhadap turnover intention Pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

B. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi serta dapat memperluas literatur serta wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh antara gaji, beban kerja dan loyalitas terhadap turnover intention Pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara langsung terkait dengan teori yang telah diketahui baik dari literature maupun materi perkuliahan, khususnya terkait masalah yang sedang diteliti.

B. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini merupakan penelitian pada bidang Manajemen yang harapannya dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada pembaca serta dapat memberi kontribusi literature sebagai referensi pada perkuliahan.

C. Bagi Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan terhadap pihak Pondok Pesantren dalam menyusun kebijakan nantinya yang berkaitan dengan menganalisis pengaruh antara gaji, beban kerja dan loyalitas terhadap turnover intention Pada Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai imbalan dari statusnya sebagai karyawan yang memeberikan konstribusi dalam tercapainya tujuan organsisasi atau perusahaan. Dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang akan diterima seorang karyawan karena kedudukannya dalam organisasi maupun perusahaan.

Pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (Kharisma, 2020).

Sutrisno (2015) menyebutkan bahwa, Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

Menurut Lum et al., (1998) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa

penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Leni (2020) dalam penelitiannya terdapat beberapa Indikator gaji adalah sebagai berikut:

- a. Kelayakan
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja.

2. Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Rizal, 2019).

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai

hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Astri dkk, 2020)

Menurut Aminah (2011) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

Pada penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai.

3. Loyalitas

loyalitas berasal dari pemenuhan harapan atau harapan konsumen, sedangkan ekspektasi sendiri berasal dari pengalaman pembelian terdahulu oleh konsumen, opini dari teman dan kerabat, janji atau informasi dari pemasar atau pesaing. Ada alasan untuk mengembangkan hubungan jangka panjang dengan konsumen (Kotler dan Keller, 2013).

Manifestasi dan kelanjutan dari kepuasan konsumen dalam menggunakan fasilitas maupun jasa pelayanan yang diberikan oleh pihak perusahaan, serta untuk tetap menjadi konsumen dari perusahaan tersebut. Loyalitas adalah bukti konsumen yang selalu menjadi pelanggan, yang memiliki kekuatan dan sikap positif atas perusahaan itu (Destri, 2020).

Menurut Indra (2019) Loyalitas karyawan tercipta apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi lingkungan dan organisasi kerja, selain itu karyawan juga merasa dihargai oleh perusahaan. Indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Ketaatan dalam menjalankan peraturan.
- b. Mampu bekerja dengan baik.
- c. Tepat Waktu.
- d. Berani mengambil resiko
- e. Memberikan ide kreatif tanpa paksaan.
- f. Melaksanakan tugas tanpa paksaan.
- g. Melaporkan hasil kerja pada atasan.

4. Turnover Intention

Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, banyak alasan yang menyebabkan karyawan ingin pindah dari perusahaannya salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan sangat berpengaruh penting bagi perusahaan. *Turnover* yang tinggi pada suatu

organisasi, menunjukkan bahwa organisasi tersebut perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya, (Layla dan Devi, 2019)

Widjaja et al., (2008) mengatakan suatu turnover dapat ditandai dengan adanya kondisi dimana karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut dengan turnover intention. Turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari suatu pekerjaan yang timbul dari keinginannya sendiri.

Menurut Jimmy dan Bagus (2019) Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada penelitiannya hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan tetapi banyak faktor lain yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya seperti

- a. stress kerja.
- b. Lingkungan kerja.
- c. Motivasi kerja.
- d. Kepemimpinan, dan lainnya.

Pada penelitian ini ada beberapa indikator turnover menurut Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar.
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil- hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1	Layla Hafni & Devi Diana Sari. (2019)	Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Variabel stres kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Dan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.

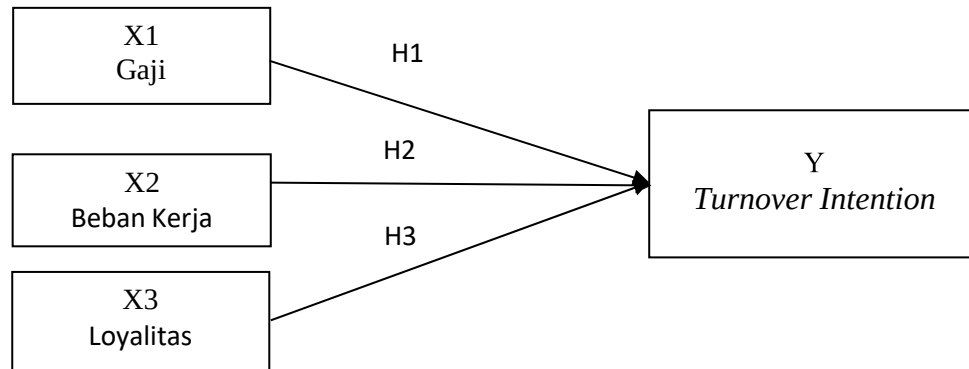
2	Yathesta Yoga Dwi Rahestha, Budi Hartono, Gofur Ahmad (2020)	Analisis kepuasan gaji, terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intention (studi kasus pada rumah sakit umum daerah Al-Mulk Kota Sukabumi)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi.
3	Esti Khomaryah ,Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B (2020)	<i>Turnover Intention</i> PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja,Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. Dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta.

4	Nurul Hidayatin Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan memediasi beban kerja pada <i>turnover intention</i> .
5	I Komang Agus Dharma Sentana dan Ida Bagus Ketut Surya (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>turnover intention</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat <i>turnover intention</i> . Untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini

			menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.
6	Jasmine Adinda Bawana , Sholikhah dan Agung Wahyu Handaru (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Sektor Financial PT X Jakarta	Hasil pengujian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> dan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> , serta model penelitian komitmen organisasi dan stres kerja dapat memprediksi <i>turnover intention</i> pada karyawan Sektor Financial PT X Jakarta

Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam sebuah penelitian. Hipotesis tersebut berfungsi sebagai prediksi atau dugaan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Gaji (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dewa & Ida, (2016) melakukan penelitian terhadap Rumah Sakit Umum Premagana Batubulan Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Premagana Batubulan.

Penelitian yang dilakukan oleh Layla dan Devi (2019) pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan berperan dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Itention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Esti, Supawi, dan Sholichul (2020) telah melakukan penelitian terhadap PT. Efrata Retalindo bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan Felia, dkk (2021) pada PT. Suzuki Finance Manado menunjukkan bahwa *Job Satisfaction dan Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang sangat penting di Perusahaan atau organisasi,. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo

3. Pengaruh Loyalitas (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Komang, & Ida (2017) dalam penelitiannya adalah loyalitas komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Jasmine, Sholikhah dan Agung (2021) pada PT. X Sektor Financial Jakarta menunjukkan bahwa komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas atau komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi niat karyawan untuk *Turnover Intention*.

Sehinga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.
3. Loyalitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan bagi Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo yaitu lebih dipertimbangkan lagi untuk kompensasi atau gaji, Lakukan peninjauan kebijakan gaji untuk memastikan bahwa karyawan menerima imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka. Meningkatkan transparansi dan keadilan dalam hitam diatas putih adalah dengan memberikan pengungkapan yang jelas tentang praktik dan prosedur yang digunakan dalam organisasi. Bangun budaya kerja yang mendukung dan inklusif untuk meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan. Sediakan program pengembangan karir dan peluang untuk pertumbuhan yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambon
- Astri, A., P., Cindy. A., S., Zulfadli, H., (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.8, No.3. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- Destri, S., Onsardi, Ety, A., (2020). STRATEGI MENINGKATKAN LOYALITA KONSUMEN MAKANAN KHAS KOTA CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis* Vol. 1 No. 1. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.2>.
- Dewa, G. E. K. P., dan Ida B. K. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21386>.
- Dhini, Rama. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Volume I, No 1 <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/view/21>.
- Didik, H., Budi, E. S., Sopiah. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Penanomics: International Journal of Economic* Volume 1 No.3. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>.
- Eka, K. S., Zainiyah, & Octojaya, A., M, Rizki. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* Volume 08 (2). <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1252>.
- Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/4429>.
- Fatima, S., Amna, M., Maznah, H., Fizza. A., & Usamah, I. B. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* Vol 13, No 1. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.234>.

- Felia, G. M., Irvan, T., Genita, G. L. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. Jurnal EMBA Vol.9 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32549/30792>.
- Ghozali, Imam. (2006). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal Of Management Vol 2, No 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606>.
- Indra Suyoto Kurniawan (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, KINERJA 16 (1). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Jimmy, S., dan I.G. Bagus, H. S. (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan kontrak, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Kharisma, N. S., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV.ANJASA Baja RinganSemarang. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Universitas NgudiWaluyo Vol 1 No 2. <https://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kotler, Philip., Keller, Kevin L. (2013). Manajemen Pemasaran, Jilid Kedua, Jakarta: Erlangga.
- Layla, H., dan Devi, D. S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. PROCURATIO Vol. 7 No. 1 <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/394>
- Leni, W. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah. artikel skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/28177>

- Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid & Wendy Sirola. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Muhammad, A. R., Chaerudin. (2021). Influence Compensation, Workload, and Job Satisfaction To Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science* Vol 2 No 5. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.944>
- Norita. (2014). pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap intensi turnover di PT. Eramart Group Samarinda. *MOTIVASI* Vol 2, No 1. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/574>
- Rizal, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Pendekatan Recommended Wight Limit. *ARIKA*, Vol. 05, No. 2. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>.
- Widjaja, D. C., Margarita F. dan Fenny, K. D. W. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan* Vol. 4 No. 2. <https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84>
- Yathesta, Y. D. R., Budi, H., and Gofur, A. (2020). Analisis Struktur Gaji Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi) *Jurnal Ners Indonesia* 11(1): 75-86. <https://doi.org/10.31258/jni.11.1.75-86>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Yth. Karyawan

Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo

Assalamualaikum.wr.wb.

Perkenalkan nama saya Dika Setianda dari Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, memohon kesediaan untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada kuisisioner penelitian ini.

Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui latar belakang serta alasan karyawan untuk melakukan pindah kerja.

Guna mencapai maksud dan tujuan tersebut, peneliti mohon dengan hormat waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenarnya dan sesuai dengan hati nurani anda.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik dalam mengisi kuisisioner ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta permohonan maaf apabila ada hal-hal yang tidak berkenan. Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Peneliti

Dika Setianda
NIM. 19130020

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ 18 - 25 Tahun ☐ 26 - 30 Tahun
☐ 30 – 40 Tahun ☐ >40 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD - SMP ☐ SMA
☐ S1 ☐ S2 – S3

B. Petunjuk Pengisian

Mohon kepada karyawan Pondok Pesantren Darul Fithrah memberikan pilihan pada salah satu jawaban, dengan cara mengeklik pilihan yang dianggap sesuai dengan pendapat anda

Keterangan Jawaban

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Kurang Setuju (KS)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Gaji						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo telah memberikan gaji yang layak dan sesuai					
2.	Saya merasa gaji pada PP Darul Fithrah Sukoharjo untuk memotivasi kerja dapat bekerja dengan baik					
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo					

Beban Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya tanpa ada rasa tekanan					
2.	Saya merasa sistem kerja fleksibel dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja pribadi					
3.	Saya merasa bahwa Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo memberikan dukungan yang cukup untuk membantu saya untuk mencapai target kerja secara realistis					

Loyalitas						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	ya merasa konsisten dalam mengikuti peraturan yang ada pada Pondok Pesantren Darul Fithrah					
2.	ya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif					
3.	Saya merasa Pondok Pesantren Darul Fithrah Sukoharjo selalu menyelesaikan tugas atau hadir pada waktu yang ditentukan.					
4.	Saya percaya bahwa mengambil risiko dapat membantu saya mencapai tujuan dan ambisi karier saya.					
5.	Sebagai karyawan, saya secara proaktif memberikan ide kreatif tanpa adanya tekanan.					
6.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu dorongan atau paksaan.					
7.	Sebagai karyawan secara teratur melaporkan hasil kerjanya kepada atasan.					

Turnover Intention						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.					
2.	Saya sedang aktif mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi saat ini.					
3.	Saya sebagai karyawan memiliki niat yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.					