

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Apparel One Indonesia, sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pakaian dan termasuk dalam jaringan BBI Grup, yang merupakan bagian dari Triputra Grup. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 dan sejak itu terus mengalami perkembangan, baik dari segi kapasitas produksi maupun penetrasi pasar ekspor. Produk utama yang dihasilkan meliputi berbagai jenis apparel seperti jaket, kaos, celana, dan jersey yang sebagian besar ditujukan untuk pasar internasional.



Gambar 4.1 Logo PT Apparel One Indonesia

(Sumber: <https://bbi-apparel.com/id/industri-pembuatan-pakaian/>)

PT Apparel One Indonesia dikenal sebagai perusahaan yang menerapkan standar produksi tinggi dan sistem manajemen profesional. Meskipun demikian, seiring meningkatnya tuntutan pasar global dan dinamika industri, perusahaan ini juga menghadapi tantangan internal yang tidak dapat diabaikan. Salah satunya adalah isu terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal keseimbangan beban kerja dan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan.

PT Apparel One Indonesia berlokasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma, Semarang. Lokasi ini adalah pilihan strategis karena Kawasan Industri Wijaya Kusuma berada dekat dengan Pelabuhan Tanjung Mas, salah satu pelabuhan utama di Semarang. Hal ini

memudahkan distribusi barang dan bahan baku, serta mempermudah akses ke pasar domestik dan internasional. Lokasi ini memiliki koneksi transportasi yang baik, termasuk akses ke jalur utama dan jaringan transportasi lainnya. Ini memudahkan mobilitas tenaga kerja dan pengiriman barang.

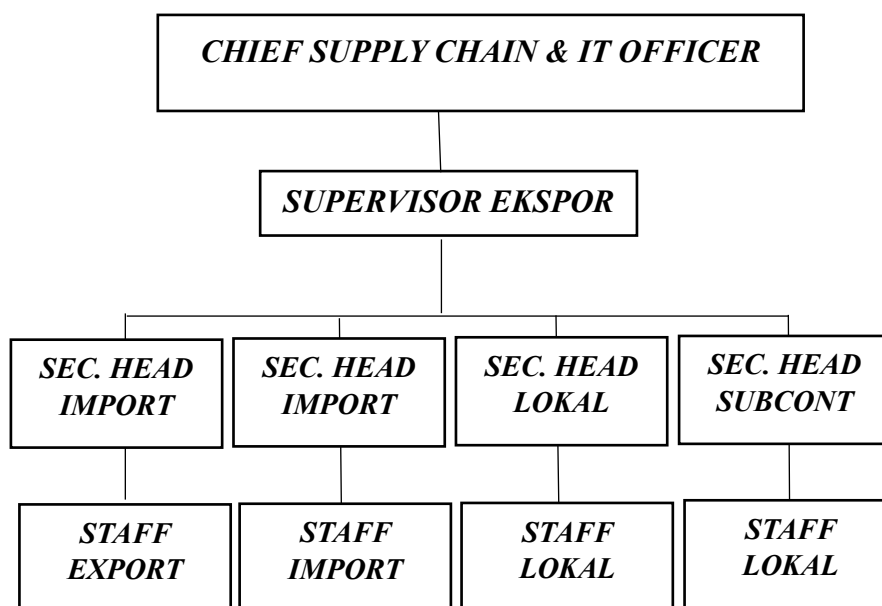
Fokus penelitian ini adalah pada Divisi Ekspor-Import (Ekspor Import), yaitu unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengurusan dokumen ekspor-import serta koordinasi dengan pihak eksternal seperti bea cukai, pelayaran, dan vendor logistik. Aktivitas di Divisi ini sangat padat, bersifat rutin namun memiliki urgensi tinggi, sehingga seringkali menimbulkan tekanan kerja yang besar.

VISI

To be a world class company through Quality and Services for life-time Partnership, yang artinya adalah menjadi perusahaan kelas dunia melalui kualitas dan pelayanan untuk kemitraan seumur hidup.

MISI

1. Memberikan kualitas produk dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.
2. Mampu memberikan pelayanan yang ramah cepat dan akurat.
3. Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi komunitas perusahaan, untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
4. Menyediakan human power yang bisa berperan dan berfungsi atas dasar kemampuan.
5. Penguasaan pengetahuan, tingkah laku dan bertanggung jawab atas peran dan fungsinya .
6. Berusaha dan bekerja dengan semangat tumbuh bersama pelanggan.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia

(Sumber: PT Apparel One Indonesia, 2025)

Peneliti memilih Divisi ini sebagai obyek penelitian karena besarnya kontribusi Divisi Ekspor Impor terhadap kelancaran distribusi barang ke luar negeri, sekaligus tingginya risiko *turnover* di tengah volume kerja yang terus meningkat. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana beban kerja dan ketidakpuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), serta memberikan masukan bagi manajemen dalam menyusun strategi retensi karyawan.

4.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Divisi Ekspor-Impor (Ekspor Impor) PT Apparel One Indonesia. Divisi ini dipilih karena memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam pengelolaan dokumen ekspor-impor, koordinasi pengiriman, serta pemenuhan kewajiban kepabeanan, yang menjadikannya area strategis namun juga rawan tekanan kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sebanyak 72 responden yang aktif bekerja di Divisi tersebut. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan *turnover intention*.

4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Rincian distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	42	58,3%
Perempuan	30	41,7%
Total	72 responden	100,0%

(Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Divisi Ekspor-Import (Ekspor Import) PT Apparel One Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau 58,3% dari total 72 responden, dan responden perempuan berjumlah 30 orang atau sebesar 41,7%. Data ini menunjukkan bahwa komposisi gender di Divisi Ekspor Import relatif seimbang, meskipun terdapat sedikit dominasi dari karyawan laki-laki.

4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Rincian distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25 Tahun	11	15,3%
26 - 35 Tahun	47	65,3%
36 - 45 Tahun	13	18,1%
> 46 Tahun	1	1,4%
Total	72 responden	100,0%

(Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai kelompok usia. Rentang usia < 25 tahun diisi oleh 11 orang responden atau sebesar 15,3% dari total keseluruhan. Kelompok usia 26–35 tahun merupakan kategori usia dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 47 orang atau 65,3%. Selanjutnya, terdapat 13 responden (18,1%) yang berada dalam kelompok usia 36–45 tahun, dan hanya ditemukan satu responden yang berusia lebih dari 46 tahun. Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun yang tergolong generasi milenial (kelahiran sekitar 1981–1996) dikenal adaptif terhadap teknologi, memiliki harapan tinggi terhadap fleksibilitas dan kepuasan kerja, serta menyukai tantangan dalam pekerjaan (Putra & Daryanto, 2021).

4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja

Rincian distribusi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
0 - 3 Tahun	25	34,7%
4 - 6 Tahun	34	47,2%
7 - 10 Tahun	10	13,9%
> 10 Tahun	3	4,2%
Total	72 responden	100,0%

(Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 72 responden yang bekerja di Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia dalam kurun waktu 0 – 3 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%, 4 – 6 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 47,2%, 7 – 10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 13,9%, dan >10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,2%.

Mayoritas responden di Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia memiliki masa kerja antara 0–6 tahun, yaitu sebesar 81,9% dari total responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih relatif baru, sehingga potensi *turnover* atau keinginan untuk pindah kerja perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen. Lama masa kerja yang pendek bisa menjadi indikator risiko *turnover* yang lebih tinggi, sehingga strategi retensi karyawan sangat penting untuk meningkatkan stabilitas dan kinerja divisi tersebut.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Kusnendi (2021), analisis Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran ringkas dan jelas mengenai data yang diperoleh dari hasil penelitian sehingga dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola dan kecenderungan dari variabel yang dikaji. Pengukuran statistik deskriptif variabel perlu dilakukan untuk melihat Gambaran data secara umum seperti rata-rata (*Mean*), nilai tertinggi (*Max*), nilai terendah (*Min*), dan standar devisi dari masing-masing variabel yaitu beban kerja (X1), ketidakpuasan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). Hasil analisis statistic deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.</i> <i>Deviation</i>
Beban Kerja	72	18,00	47,00	39,4167	6,95205
Ketidakpuasan kerja	72	21,00	47,00	38,2222	6,87150
<i>Turnover intention</i>	72	15,00	46,00	36,7083	8,96855
<i>Valid N (listwise)</i>	72				

(Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Tabel 4.5 Kategori skor

Rentan nilai rata-rata (<i>mean</i>)	Kategori rata-rata
18,00 – 27,57	Rendah
27,58 – 37,14	Sedang
37,15 – 47,00	Tinggi

(Sumber: Data Primer diolah oleh penulis, 2025)

1. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 18,00 dan maksimum sebesar 47,00, dengan rata-rata 39,4167 dan standar deviasi 6,95205. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi beban kerja yang cenderung berada pada tingkat sedang hingga tinggi, karena nilai rata-rata 39,4167 berada di tengah rentang nilai yang ada. Standar deviasi sebesar 6,95205 menunjukkan adanya variabilitas yang cukup besar dalam persepsi beban kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meskipun sebagian karyawan merasa beban kerjanya cukup seimbang, ada juga karyawan yang merasakan beban kerja mereka jauh lebih ringan atau lebih berat dibandingkan dengan rata-rata.

2. Deskripsi Variabel Ketidakpuasan Kerja (X2)

Ketidakpuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan maksimum sebesar 47,00, dengan rata-rata 38,2222 dan standar deviasi 6,87150. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang cenderung berada pada tingkat sedang hingga tinggi, karena nilai rata-rata 38,2222 berada di tengah rentang nilai yang ada. Standar deviasi sebesar 6,87150 menunjukkan adanya variabilitas yang cukup besar dalam persepsi ketidakpuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meskipun sebagian karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya, ada juga yang merasakan ketidakpuasan kerja mereka jauh lebih rendah atau lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata.

3. Deskripsi Variabel *Turnover intention* (Y)

Turnover intention memiliki nilai minimum sebesar 15,00 dan maksimum sebesar 46,00 dengan rata-rata 36,7083 dan standar deviasi 8,96855. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang berada pada

tingkat sedang, karena nilai rata-rata 36,7083 berada di antara nilai minimum dan maksimum. Standar deviasi sebesar 8,96855 menunjukkan adanya keragaman yang tinggi dalam niat keluar karyawan. Artinya, meskipun sebagian karyawan merasa masih ingin bertahan di perusahaan, ada juga yang memiliki keinginan kuat untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan nilai rata-rata.

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2020), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi ini penting karena beberapa uji statistik, termasuk regresi linier klasik, mengharuskan residual berdistribusi normal agar hasil estimasi valid dan tidak bias. Jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2020).

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
<i>Test Statistic</i>	0,104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	0,068

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,068 ($p > 0,05$). Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Imam Ghazali (2020), suatu model regresi dapat dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,705	1,419	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Ketidakpuasan kerja (X2)	0,705	1,419	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, nilai *Tolerance* untuk variabel independen pada masing-masing adalah 0,705, dan nilai VIF masing-masing adalah 1,419. Karena seluruh nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2020). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas, yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,089	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Ketidakpuasan kerja (X2)	0,211	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel independen pada penelitian ini lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antara residual periode satu dengan residual periode sebelumnya. Salah satu metode yang umum digunakan adalah Uji Durbin-Watson (DW). Menurut Ghazali (2020), uji Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi (khususnya autokorelasi pertama) dalam model regresi. Nilai DW berada dalam rentang 0 sampai 4. Interpretasi hasil DW adalah:

Nilai DW mendekati 2 → tidak ada autokorelasi

Nilai $DW < 2$ → ada autokorelasi positif

Nilai $DW > 2$ → ada autokorelasi negatif

Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi secara lebih pasti, digunakan dua nilai batas, yaitu nilai lower bound (dL) dan upper bound (dU) yang diambil dari Tabel DW, berdasarkan jumlah variabel independen (k) dan jumlah sampel (n). Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghazali (2020) adalah sebagai berikut:

Jika $DW < dL$, maka terdapat autokorelasi positif

Jika $dL < DW < dU$, maka hasil berada di daerah ragu-ragu

Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi (bebas autokorelasi)

Jika $4 - dU < DW < 4 - dL$, maka hasil berada di daerah ragu-ragu

Jika $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi negative

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	
			Square	Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.490	.475	6,49776	2,141

a. Predictors: (Constant), Ketidakpuasan kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Tabel 4.10 Batas Kritis Durbin-Watson

Autokorelasi positif		Ragu-ragu		Bebas Autokorelasi		Ragu-ragu		Autokorelasi negatif	
0	dL	dU	DW	4-dU	4-dL				4
	1,5611	1,6751	2,141	2,324	2,438				

(Sumber: Data primer diolah penulis, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,141. Dengan jumlah variabel independen ($k = 2$) dan jumlah sampel ($n = 72$), maka berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,5611 dan batas atas (dU) sebesar 1,6751. Selanjutnya, dihitung nilai:

$$4-dU = 4-1,6751 = 2,324$$

$$4-dL = 4-1,5611 = 2,438$$

Karena nilai Durbin-Watson sebesar 2,141 berada di antara dU (1,6751) dan 4 - dU (2,3249), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

4.4 Uji Kelayakan Model

4.4.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinan atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Gujarati (2019) menyatakan bahwa R^2 memberikan gambaran tentang "*goodness of fit*" dari model regresi, yaitu seberapa baik model tersebut menggambarkan data. Tujuan dari uji R^2 adalah untuk menentukan sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi data.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.700 ^a	0,490	0,475

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 49% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Meskipun nilai R^2 ini tidak terlalu tinggi, namun masih menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan moderat dalam menjelaskan

variabilitas data. Sisanya, sebesar 51%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini. Oleh karena itu, meskipun model ini cukup baik, perlu diingat bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi hasil yang belum dimasukkan dalam analisis.

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Hair et al. (2020) mengemukakan bahwa uji F sangat penting untuk menguji validitas keseluruhan model, dengan hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji F adalah untuk memastikan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik, yaitu dapat menjelaskan variabel dependen dengan variabel independen yang ada. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tersebut diterima dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji F, ANOVA

<i>Model</i>	<i>Fhitung</i>	<i>Ftabel</i>	<i>Sig</i>	<i>a</i>
<i>1</i>	<i>33,131</i>	<i>3,13</i>	<i>0,000</i>	<i>0,05</i>

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, didapat *Fhitung* sebesar 33,131 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, di mana nilai *Fhitung* akan dibandingkan dengan nilai *F tabel*. Penentuan *F tabel* dilakukan dengan cara perhitungan $F \text{ tabel} = (k ; n - k - 1)$ dengan probabilitas sebesar 5%, di mana *k* merupakan jumlah variabel bebas dan *n* merupakan

jumlah sampel. Sehingga diperoleh $(2 ; 72 - 2 - 1) = (2 ; 69)$ dan didapatkan nilai F tabel sebesar 3,13.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diidentifikasi bahwa nilai F hitung $(33,131) > F \text{ tabel } (3,13)$ dan probabilitas $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja dan Ketidakpuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

4.4.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansinya $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Untuk menghitung nilai t tabel, rumus yang digunakan adalah $t = [a; (df = n - k)]$, dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas atau independen. Berdasarkan rumus ini, t tabel dihitung dengan $df = 72 - 2 = 70$, dan nilai t tabel yang digunakan adalah 1,99444.

Tabel 4.13 Hasil Uji t

<i>Variabel</i>	<i>Thitung</i>	<i>Ttabel</i>	<i>Sig./p-value</i>	<i>Keterangan</i>
Beban kerja (X1)	-0,407		0,685	Tidak berpengaruh signifikan
Ketidakpuasan kerja (X2)	7,047	1,99444	0,000	Berpengaruh signifikan

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Hasil uji t pada penelitian ini, berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap *turnover intention*:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada uji t, nilai t hitung adalah -0,407, yang lebih kecil dari t tabel (1,99444), dengan nilai signifikansi 0,685 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.
2. Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada uji t, nilai t hitung adalah 7,047, yang lebih besar dari t tabel (1,99444), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, Ketidakpuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

4.4.4 Model Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuan utama dari model ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel-variabel bebas. Menurut Ghozali (2020), “Regresi linear berganda adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,826	4,990		0,566	0,573
Beban Kerja	-0,054	0,132	-0,042	-0,407	0,685
Ketidakpuasan kerja	0,942	0,134	0,722	7,047	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

(Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, 2025)

Berdasarkan Tabel *Coefficients* di atas, dapat diidentifikasi bahwa nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* terdiri dari nilai *constant* sebesar 2,826, sedangkan nilai koefisien Beban Kerja (X1) sebesar -0,054, dan nilai koefisien Ketidakpuasan Kerja (X2) sebesar 0,942, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = 2,826 - 0,054X_1 + 0,942X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

α = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = koefisien regresi masing-masing variabel independen

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variabel independent

e = error atau residual

1. Variabel Beban Kerja meningkat sebesar satu satuan menyebabkan *Turnover intention* menurun sebesar 0,054, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien regresi $-0,054$ menunjukkan arah hubungan negatif antara Beban Kerja dan *Turnover intention*. Nilai koefisien ini kecil dan tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} > 0,05$). Beban Kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap *Turnover intention*. Peningkatan Beban Kerja tidak cukup kuat untuk memengaruhi niat karyawan keluar secara signifikan.
2. Variabel Ketidakpuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan menyebabkan *Turnover intention* meningkat sebesar 0,942, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien regresi $0,942$ menunjukkan arah hubungan positif antara Ketidakpuasan Kerja dan *Turnover intention*. Nilai koefisien ini besar dan signifikan secara statistik ($p\text{-value} < 0,05$). Ketidakpuasan Kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Peningkatan Ketidakpuasan Kerja secara signifikan meningkatkan niat karyawan keluar dari Perusahaan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel **beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*** karyawan di PT Apparel One Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi dengan nilai koefisien beta = $-0,054$, nilai t hitung = $-0,407 < 1,994$, dan nilai signifikansi = $0,685 > 0,05$ (Tabel 4.14). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan maka **H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak**.

Menariknya, meskipun beban kerja yang tinggi sering dianggap sebagai penyebab *turnover intention*, hasil ini justru menunjukkan arah pengaruh yang negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian karyawan, khususnya generasi milenial, justru menganggap beban kerja sebagai bentuk tantangan. Pada penelitian ini, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun yang tergolong generasi milenial (kelahiran sekitar 1981–1996) (Tabel 4.1). Mereka bisa merasa kurang puas atau bahkan cenderung berpikir untuk pindah jika beban kerja terlalu rendah dan pekerjaan terasa monoton. Beban kerja yang lebih tinggi ternyata tidak mendorong karyawan untuk memiliki niat keluar. Menurut Kuhn, et al. (2019), milenial lebih memilih pekerjaan yang menantang sebagai peluang untuk berkembang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Dian Mega Pratiwi (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tergantung dari karakteristik demografis karyawan.

Selain itu, situasi ekonomi global dalam dua tahun terakhir, dengan pertumbuhan ekonomi yang melambat dan ketidakpastian pasar kerja, menyebabkan banyak karyawan memilih bertahan di perusahaan demi keamanan finansial. Fitch Ratings memproyeksikan pertumbuhan ekonomi Indonesia moderat, yang memperburuk kesulitan mencari pekerjaan baru, sehingga karyawan lebih memilih bertahan meski beban kerja tinggi.

4.5.2 Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel **ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention***. Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien beta = 0,942, nilai t hitung = 7,047 > 1,994 dan nilai signifikansi

= 0,000 < 0,05 (Tabel 4.14). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* signifikan maka **H₀ ditolak** sedangkan **H₂ diterima**.

Ketidakpuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan. Beberapa faktor ketidakpuasan yang ditemukan dalam penelitian ini, seperti bekerja lembur tanpa kompensasi yang sesuai dan jarangya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, sangat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Judge dan Klinger (2020) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja, yang terkait dengan kurangnya penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, dapat mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Yosevina Gracia Manurung & Dionisius Sihombing (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Locke (2022) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi saat harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan di tempat kerja. Ketidakpuasan yang berlarut-larut, seperti dalam hal kurangnya penghargaan terhadap upaya lembur dan ketidaktersediaan pelatihan, memperburuk niat karyawan untuk keluar, seperti yang diungkapkan oleh Hom, et al. (2019). Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dengan memberikan kompensasi yang layak dan peluang pelatihan yang lebih baik untuk mengurangi *turnover intention*.

4.5.3 Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel **beban kerja dan ketidakpuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*** karyawan di PT Apparel One Indonesia. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung = 33,131 dengan signifikansi $< 0,001$, yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Tabel 4.12). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. **H_0 ditolak, sedangkan H_3 diterima.**

Nilai *R Square* sebesar 0,490 menunjukkan bahwa sekitar 49% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan ketidakpuasan kerja. Sisanya, yaitu 51% (Tabel 4.11) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Yosevina dan Sihombing (2023) yang menemukan bahwa gabungan antara tingkat kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja seperti beban kerja turut menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Upaya mengurangi *Turnover intention* tidak cukup hanya melalui penataan beban kerja, tetapi juga memerlukan peningkatan aspek-aspek kepuasan kerja secara menyeluruh.

4.6 Output Penelitian

Penelitian ini tidak hanya menghasilkan temuan akademik dalam bentuk analisis hubungan antar variabel, tetapi juga dirancang untuk memberikan kontribusi praktis yang dapat langsung diterapkan di lingkungan kerja Divisi Ekspor Impor PT Apparel One

Indonesia. Hasil utama dari penelitian ini dituangkan ke dalam modul panduan strategis dan dokumen pendukung implementasi yang disusun berdasarkan data dan temuan empiris. Modul berfungsi sebagai panduan solusi berbasis hasil penelitian, sementara dokumen lampiran berfungsi sebagai alat pelaksanaannya di lapangan.

Relasi antara penelitian, modul, dan dokumen pendukung dapat digambarkan sebagai berikut:

Penelitian → Modul (panduan solusi) → Dokumen Lampiran (alat pelaksanaannya)

Dengan adanya output ini, diharapkan perusahaan dapat lebih sistematis dalam mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover intention*, serta mampu mengelola beban kerja dan kepuasan kerja secara lebih terstruktur.

4.6.1 Modul Strategi Efektif Menekan *Turnover intention*

Penelitian ini menghasilkan modul berjudul "Retensi Karyawan Cerdas: Strategi Efektif Menekan *Turnover intention*", yaitu panduan praktis yang dirancang untuk membantu Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, terutama beban kerja dan ketidakpuasan kerja. Modul disusun secara sistematis berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta menjadi output utama penelitian. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan. Meskipun demikian, kedua aspek ini tetap menjadi hal penting yang harus dikelola secara bersamaan.

Modul ini berperan sebagai panduan solusi utama yang harus terlebih dahulu dipahami dan diinterpretasikan secara menyeluruh sebelum pelaksanaan dokumen pendukung dilakukan. Dengan kata lain, modul menjadi landasan strategis sekaligus

referensi untuk merancang dan mengimplementasikan output lampiran secara efektif. Dokumen-dokumen pendukung yang disusun kemudian merupakan bentuk konkret dari rencana aksi dalam modul, sehingga dapat langsung dipraktekkan dan disesuaikan oleh manajemen Divisi EKSPOR IMPOR dalam aktivitas operasional. Dokumen-dokumen ini dirancang untuk dapat digunakan dan disesuaikan secara langsung oleh manajemen Divisi Ekspor Impor dalam kegiatan operasional.

Adapun dokumen lampiran meliputi:

- a. Format Formulir Penilaian Bobot Beban Kerja
- b. SOP Pengajuan Lembur
- c. Flowchart Proses Pengajuan Lembur

Modul ini diharapkan menjadi pedoman dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Sebagai bentuk implementasi modul, disusun sejumlah dokumen pendukung yang merupakan turunan langsung dari rencana aksi di dalamnya.



HR Management Module
Export-Import Division – PT AOI

RETENSI KARYAWAN CERDAS:

Strategi Efektif Menekan Turnover Intention

***Melalui Evaluasi Beban Kerja
dan Ketidakpuasan Kerja
Karyawan Divisi EXIM
PT Apparel One Indonesia***

Created by:
Jennie Pratiwi
S.Tr Manajemen & Administrasi Logistik
Universitas Diponegoro



IMPORT →
← **EXPORT**

4.6.2 Dokumen Lampiran Implementasi

1. SOP Pengajuan Lembur

Penyusunan SOP Pengajuan Lembur merupakan bagian penting dari rencana aksi perbaikan organisasional di Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia. Kondisi aktual menunjukkan bahwa karyawan Divisi Ekspor Impor sering menghadapi lembur di luar jam kerja reguler, namun sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya memadai dan terasa kurang transparan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Kurangnya prosedur yang jelas dan standar pengajuan lembur khusus Divisi Ekspor Impor menyebabkan proses lembur sering dianggap tidak adil oleh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa ketidakpuasan kerja, termasuk dalam hal lembur, perlu ditangani secara serius, dan penyusunan SOP menjadi salah satu solusi untuk menekan niat karyawan keluar dari perusahaan.

Sebagai solusi, dibuatlah SOP Pengajuan Lembur yang terstruktur dan mudah dipahami, lengkap dengan dokumen pendukung berupa Formulir Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dan Flowchart Proses Pengajuan Lembur. SOP ini bertujuan memberikan kepastian dan ketertiban administrasi terkait pelaksanaan lembur, mulai dari perencanaan, persetujuan, pelaksanaan, hingga pembayaran upah lembur. Dengan adanya SOP ini, proses lembur dapat dicatat dan dikompensasi secara adil sesuai dengan

ketentuan yang berlaku, sehingga meningkatkan kejelasan hak karyawan dan mengurangi potensi ketidakpuasan yang berkontribusi pada *turnover intention*.

Lampiran SPKL berfungsi sebagai dokumen resmi yang memuat perintah lembur yang harus disetujui oleh atasan langsung dan digunakan sebagai bukti administratif untuk penghitungan upah lembur. Keberadaan SPKL memastikan bahwa setiap lembur tercatat dengan jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Sementara itu, *flowchart* pengajuan lembur memberikan panduan visual yang memudahkan pemahaman proses pengajuan lembur secara berurutan, mulai dari inisiasi permintaan lembur hingga pembayaran kompensasi. Flowchart ini sangat membantu karyawan, atasan, dan bagian HRD agar seluruh proses berjalan konsisten, transparan, dan tepat waktu.

Dengan kombinasi SOP, formulir SPKL, dan *flowchart*, Divisi Ekspor Impor dapat menciptakan sistem lembur yang lebih adil, efisien, dan transparan. Hal ini tidak hanya memberikan kepastian hak dan kewajiban bagi karyawan dan manajemen, tetapi juga menjadi langkah strategis untuk mengurangi ketidakpuasan kerja yang terbukti signifikan meningkatkan *turnover intention*. Implementasi sistem yang jelas ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat retensi tenaga kerja di Divisi Ekspor Impor.

	No Dokumen	
	Tanggal Efektif	
STANDAR OPERATION PROCEDURE KERJA LEMBUR KARYAWAN	No Revisi	-
	Halaman	1/4



Standard Operating Procedure (SOP)

PENGAJUAN LEMBUR

(No surat)

DIVISI EKSPOR IMPOR

PT APPAREL ONE INDONESIA

2025

I. Tujuan

1. Memberikan kepastian terhadap sistem dan prosedur lembur baik kepada yang melaksanakan lembur dan yang memberikan perintah lembur.
2. Adanya tertib administrasi dalam perhitungan jam dan upah lembur karyawan.

II. Ruang Lingkup

1. Karyawan Divisi Ekspor Impor, sebagai karyawan yang akan melaksanakan lembur
2. Atasan Langsung, Supervisor, Manajer Dept, sebagai yang bertanggung jawab terhadap rencana lembur dan pelaksanaan pekerjaan lembur.
3. HRD, sebagai departemen yang bertanggung jawab terhadap penginputan data lembur dan pembayarannya sesuai dengan form lembur yang ditandatangani oleh Atasan Langsung.

III. Acuan

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja
3. Peraturan Perusahaan PT Apparel One Indonesia yang berlaku

IV. Definisi

1. Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja.
2. Aplikasi kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan diluar ketentuan waktu kerja 8 (delapan) jam sehari bagi karyawan yang memiliki jam istirahat, 7 (tujuh) jam bagi yang tidak memiliki jam istirahat atau 40 (empat puluh) jam seminggu dan pekerjaan dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

V. Kebijakan

Uang lembur akan dibayarkan jika memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Ada Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) yang dibuat dan ditandatangani oleh Kepala Departemen Unit Bisnis atau atasan langsung karyawan dan diajukan apabila keadaan yang mengharuskan karyawan menyelesaikan tugas diluar jam kerja Organisasi.
2. Jumlah jam lembur harus sesuai antara SPKL dengan absensi.
3. Upah lembur tidak berlaku bagi karyawan pada tingkat Supervisor keatas karena karyawan tersebut telah mendapatkan tunjangan Jabatan.
4. Bagi karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas, mengikuti Pelatihan Kerja di luar kantor tidak berlaku sebagai kerja lembur.
5. Besarnya uang lembur per jam untuk staff sebesar Rp (tergantung kesepakatan manajemen atau $1/173 \times$ gaji pokok dan pembayarannya dilakukan bersamaan pembayaran gaji.
6. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa, maka:
 - 6.1 Jam pertama 1,5 x upah jam
 - 6.2 Jam kedua dan seterusnya 2x upah sejam
7. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari libur mingguan atau hari raya resmi, maka untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) Jam bila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2x upah sejam.

VI. Prosedur

1. Rencana kerja lembur disosialisasikan oleh Atasan (Supervisor atau Manajer Dept.) disertai dengan rencana dan target kegiatan melalui email ke pihak-pihak terkait termasuk HRD, dan perlu mendapatkan *approval* sebelum lembar dilaksanakan.

2. Karyawan yang akan melakukan kerja lembur harus atas permintaan Atasan (Supervisor atau Manajer Dept.) dan mendapat persetujuan, yang dinyatakan dalam SPKL.
3. SPKL yang sudah dilengkapi dan ditanda tangani oleh semua pihak yang bersangkutan diserahkan ke bagian HRD untuk diverifikasi, dan dibuatkan perhitungan pembayarannya. Penyerahan form dan laporan wajib diberikan maksimal 1 hari setelah kegiatan lembur dilakukan.
4. Pembayaran upah lembur dilakukan bersama sama dengan uang makan mingguan
5. Lembur yang diperhitungkan adalah sebagai berikut:
 - 5.1 Pekerjaan lembur < 30 menit tidak diperhitungkan
 - 5.2 Pekerjaan lembur 30 - 45 menit - 0,5 jam
 - 5.3 Pekerjaan lembur 45 - 60 menit - 1 jam
6. Karyawan yang bekerja dengan sistem shift, maka perhitungan lembur akan diperoleh sesuai dengan jadwal kerja yang telah diatur dengan tetap berpeckman kepada peraturan perusahaan yang berlaku.
7. Atasan melakuakn review tentang jadwal kerja dan mengontrol pekerjaan lembur, sehingga dalam keadaan normal kerja lembur per hari tidak melebihi jam operasional (namun hal ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi).
8. Batas Maksimal penyerahan form ke HRD adala
 - 8.1 SPKL wajib diserahkan ke HRD maksimal 1 hari seselah lembur dilakukan.
 - 8.2 SPKL untuk perfutungan tanggal lembur masuk ke Upah Mingguan adalah setiap hari Jamat setiap minggu, Apabila hari Jumat jatuh di hari libur, maka dapat diberikan 1 (hari) sebelumnya. Lebih dari hari tersebut maka masuk minggu berikutnya.

VII. Lampiran

1. Format Formulir Surat Perintah Kerja Lembur
2. Flowchat Pengajuan Kerja Lembur

VIII. Penutup

SOP Ketentuan Kerja Lembur Karyawan Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia ditetapkan pertama kali efektif per (tanggal) dan berlaku setelah SOP ini ditanda tangani.

Disusun Oleh

Diperiksa Oleh

Disetujui Oleh

Disahkan Oleh

.....

.....

.....

.....

Format Formulir Perintah Lembur

Dengan ini Perusahaan meminta kepada :

Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL)

Nama : Group :

Jabatan : Unit :

Periode : Departemen :

No	Hari, tanggal	Jam		Paraf	Paraf	Total	Ket.
		Masuk	Keluar	Karyawan	Atasan	Lembur/Jam	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
Dst.							

Diajukan Oleh	Disetujui Oleh	Disampaikan ke	Diketahui Oleh
(Supervisor Ekspor Impor)	(Manager Ekspor Impor)	(HRD)	(Karyawan yang lembur)

**Flowchart Proses Pengajuan Lembur Divisi Ekspor impor PT Apparel One
Indonesia**

PROSES	DOKUMEN	PENANGGUNG JAWAB	KETERANGAN
<pre> graph TD START([START]) --> A[SUPERVISOR EKSPOR IMPOR MENGISI FORM SPKL] A --> B[MEMINTA PERSETUJUAN MANAGER] B --> C[FORM SPKL] C --> D{DISETUIJI} D --> E[MENUGASKAN LEMBUR KEPADA KARYAWAN DAN MELAPORKANNYA KEPADA HRD] D --> F{TIDAK DISETUIJI} F --> G[MENANDATANGANI FORM SPKL DAN MENYERAHKAN KEPADA HRD] E --> H([END]) G --> H </pre>	FORM SPKL	ATASAN / SPV EKSPOR IMPOR ATASAN / SPV EKSPOR IMPOR	Pengajuan rencana lembur karyawan diajukan paling lambat 1 hari sebelum hari lembur Atasan/Supervisor Ekspor impor mengisi form SPKL berisi nama karyawan yang akan lembur, tanggal lembur, alasan lembur Atasan/Supervisor Ekspor impor meminta kepada Manager untuk melemburkan karyawan Jika permintaan lembur tidak disetujui manager, Atasan/Supervisor tidak boleh melemburkan karyawan Jika permintaan lembur disetujui oleh manager, supervisor memerintahkan lembur kepada karyawan dan melaporkan kepada HRD bahwa ada karyawan yang lembur dengan membawa form lembur SPKL yang sudah disetujui oleh manager.