

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *RESILIENT* DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DAN KINERJA KARYAWAN
DI PT CLARIANT ADSORBENT INDONESIA, GRESIK**

Muhammad Husain¹, Siti Mujanah², Tri Andjarwati³

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45 60119 Surabaya Jawa Timur

Email Address: husainmuhammad067@gmail.com, sitimujanah@untag-sby.ac.id, triandjarawati@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Individual Characteristics, Resilient and Workability on Intention to Leave and Employee Performance. This study uses quantitative methods. The population is 214 employees of PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. Sources of data in this study using primary data obtained directly from employee respondents with google form. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS Version 3 software to validate with Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity and perform reliability with Composite Reliability and Cronbach's Alpha. The research method uses an explanatory clause with a sample of 109 respondents. Collecting data using a questionnaire and analyzed using Smart PLS 3.0 to test the validity and reliability. The results showed that individual characteristics and work ability had a significant positive effect on exit intentions with path coefficients of 0.168 and 0.6979, while resilient had a positive but not significant effect with path coefficients of 0.0023. Individual characteristics and work ability have a positive but not significant effect on employee performance with path coefficients of 0.0092 and 0.0517. Intention to leave and resilient have a positive and significant effect on employee performance with path coefficient numbers 0.6019 and 0.2837. The results of this study can prove that individual characteristics, work ability and intention to leave are factors up and down the performance of employees so that a strategy is needed to improve employee performance in terms of quality, quantity, work duties and responsibilities.

Key word : Individual Characteristics, Resilient, Work Ability, Intention to Leave, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Clariant Adsorbent Indonesia (CAI), Gresik menentukan kondisi dan perilaku karyawan dari kinerjanya, dimana fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan.

Karakteristik individu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dikuatkan dengan penelitian sebelumnya bahwa kekuatan karakter individu seorang karyawan dapat memberikan pengaruh positif atas peningkatan kinerja dalam bekerjanya, dan sebaliknya (Martadiani dkk, 2019). Karakteristik individu mencakup kemampuan, nilai, sikap dan minat karyawan dalam menentukan pekerjaan. Karyawan dengan latar belakang karakteristik individu yang baik dapat memengaruhi pimpinan dalam memberikan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan perlu memiliki *Resilient* dalam diri atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, jika *Resilient* dapat menjadi sebuah kemampuan maka kinerja karyawan dipastikan baik, namun sebaliknya jika *Resilient* tidak dapat diandalkan maka karyawan mudah berputus asa dalam pekerjaannya (Lukita dkk, 2021)

Kemampuan kerja karyawan dapat terlihat dari bakat, keterampilan dan pengetahuan serta kondisi kesehatan dan kekuatan dalam melaksanakan tanggung

jawab pekerjaannya, maka karyawan dalam menilai kemampuan kerjanya dari pengetahuan, pelatihan dan pengalaman kerjanya membuktikan bahwa mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik atau justru menjadi buruk (Nurhaedah dkk, 2018). Selain itu, pengaruh yang juga ditimbulkan adalah kesinambungan operasional perusahaan terancam karena dimungkinkan karyawan yang keluar kerja tidak mempunyai wakil yang dapat menggantikan posisinya dan posisi yang ditinggalkan masih menunggu karyawan baru. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk menghindari adanya peningkatan aktivitas *intention to leave* dengan pertimbangan biaya dan kelangsungan operasional perusahaan sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan tidak terganggu. (Nugroho dkk, 2016).

Permasalahan ini diperjelas dalam wawancara peneliti dengan supervisor Barqi Muhammad Babulloh bahwa persentase *Intention to leave* pada tahun 2017 sampai 2019 naik dari tahun ke tahunnya dan tahun 2020 sampai akhir agustus 2021 juga mengalami kenaikan persentase. Menurut beliau faktor kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat sistem produksi harus menggunakan rumus sesuai bahan baku yang ditimbang, selain itu karyawan juga harus tangguh menghadapi bahan baku yang memiliki partikel kecil yaitu debu yang mampu membahayakan karyawan, sehingga karyawan diwajibkan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), kacamata, masker N-95 serta earphone untuk mengurangi kebisingan disaat proses produksi berjalan. Faktor yang lain yang dikemukakan beliau adalah mayoritas terbesar karyawan bagian produksi memiliki pendidikan terakhirnya adalah tingkat SLTA dimana masa-masa tersebut merupakan proses batu loncatan dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya.

Permasalahan yang lainnya adalah adanya ketidak konsisten pada penelitian terdahulu bahwa penelitian dengan judul “*The Effect of Individual Characteristics, Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM Batik in Pamekasan*” oleh Firmansyah tahun 2020 mengemukakan hasil karakteristik individu tidak signifikan pada kinerja karyawan dan kemampuan kerja tidak signifikan pula pada kinerja karyawan. Namun penelitian dengan judul “*The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) In Denpasar*” oleh Martadiani tahun 2019 mengemukakan hasil karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “*The Influence of Co-Workers Perceived Warmth, Competence and Inclusion on Employees Turnover Intention: The Mediating Effect of Job Attitudes*” oleh baqir tahun 2017 mengemukakan hasil kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Intention to leave*, sedangkan penelitian dengan judul “*the effect of pay and employee job satisfaction and competence on turnover intention and its impact on the service quality of honorary employees Service Quality Antecedent in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan*” oleh Asnoni tahun 2021 mengemukakan hasil kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to leave*.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul pengaruh karakteristik individu, *resilient* dan kemampuan kerja terhadap *intention to leave* dan kinerja karyawan di PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. Adapun hipotesis adalah sebagai berikut: H1 = karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *Intention to leave* karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H2 = karakteristik individu berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H3 = *Resilient* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to leave* karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H4 = *Resilient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H5 = Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to leave* karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H6 = Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. H7 = *Intention to leave* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik.

TELAAH PUSTAKA

Karakteristik Individu

Menurut (Ratih, 2015, hal 48) memberikan pengertian tentang karakteristik individu adalah proses psikologi yang memengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan memengaruhi individu.

Menurut (Subyantoro, 2009 hal 70) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat :

- 1) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015, hal 67). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

- 2) Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga (Robbins, 2015, hal 67).
- 3) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi (Robbins, 2015, hal 67).
- 4) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004, hal 12).

Resilient

Menurut (Desmita, 2017 hal 107) *Resilient* adalah daya lentur, ketahanan kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki seseorang, kelompok, atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Menurut pendapat (Herman *et al.*, 2011, hal 84) mengatakan bahwa sumber-sumber *resilient* meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Faktor kepribadian, meliputi karakteristik kepribadian, *self efficacy*, *self-esteem*, *internal Locus of control*, optimisme, kapasitas intelektual, konsep diri yang

positif, faktor demografi (usia, jenis kelamin, suku), harapan, ketangguhan, regulasi emosi, dan sebagainya.

- 2) Faktor biologis, Lingkungan awal akan memengaruhi perkembangan dan struktur fungsi otak serta sistem neurobiologis.
- 3) Faktor lingkungan, level lingkungan terdekat meliputi dukungan sosial termasuk relasi dengan keluarga dan teman sebaya, *secure attachment* pada ibu, kestabilan keluarga, hubungan yang aman dan pasti dengan orang tua, dan dukungan sosial dari teman sebaya. Lingkungan ini berhubungan dengan tingkat *resilient*. Selanjutnya lingkungan yang lebih luas yaitu sistem komunitas seperti lingkungan sekolah yang baik, pelayanan masyarakat, kesempatan untuk melakukan kegiatan olah raga dan seni, faktor-faktor budaya, spiritualitas dan agama serta sedikitnya pengalaman yang berkaitan dengan kekerasan, berhubungan dengan tingkat *resilient*.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan kerja semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian (Raharjo *et al.*, 2016, hal 81) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
- 2) Pelatihan (*training*) Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

- 3) Pengalaman (*experience*) Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Intention to Leave

Intention to leave adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi; itu adalah niat bagi karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela. tetapi juga dapat dipicu oleh faktor non organisasi serta beberapa faktor organisasi (Robbins. TA, 2017, hal.78).

Indikator *intention to leave* adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor pribadi yang meliputi kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, jarak geografis.
- 2) Faktor organisasi yang meliputi sistem penghargaan, gaji, promosi menjadi sejauh mana pekerjaan dalam suatu posisi menjadi rutinitas. karyawan yang memiliki niat untuk keluar akan menurunkan motivasi kerja dan kinerja menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa niat keluar karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mujanah, 2017, hal 117).

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material dengan tingkatan sasaran yang harus

dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Mujanah, 2009, hal. 58).

Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017, hal.75) antara lain adalah:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
- 3) Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 4) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 5) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian yaitu karyawan PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik berjumlah 211 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Menurut (Sugiono, 2012, hal 96) menjelaskan bahwa teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya karyawan bagian produksi sebanyak 109 karyawan. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS Versi 3 untuk melakukan validasi dengan *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity* serta melakukan reliabilitas dengan

Composite reliability dan *Cronbach's Alpha*. Metode penelitian menggunakan klausa eksplanatori dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk tahap validitas diskriminan, pengukurannya dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Adapun tabel 1.1 nilai AVE dan Akar AVE adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Nilai AVE dan Akar AVE

Type	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Average Variance Extracted (AVE)
<i>Intention to leave</i>	0.743	0,862
Karakteristik Individu	0.502	0,708
Kemampuan Kerja	0.722	0,849
Kinerja Karyawan	0.583	0,764
<i>Resilient</i>	0.541	0,736

Sumber: Diolah Peneliti

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Uji reliabilitas untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, *rule of thumb* yang berlaku adalah > 0.7 untuk nilai *composite reliability*. Hasil untuk uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
<i>Intention to leave</i>	0.945
Karakteristik Individu	0.908
Kemampuan Kerja	0.947
Kinerja Karyawan	0.925
<i>Resilient</i>	0.875

Sumber : Diolah Peneliti

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, model struktural dievaluasi dengan menghitung *Goodness of Fit* (GoF). Acuan dalam pengukuran GoF ini dijelaskan oleh (Hair, *et al.* 2014) Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), 0,36 (GoF besar). Tabel berikut menunjukkan nilai rata-rata *communalties* dan juga nilai rata-rata *R-square*.

Tabel 1.3
R-Square

Variable	R Square	R Square Adjusted
<i>Intention to leave</i>	0.7342	0.7266
Kinerja Karyawan	0.7366	0.7265

Sumber : Diolah Peneliti

Pengujian Hipotesis

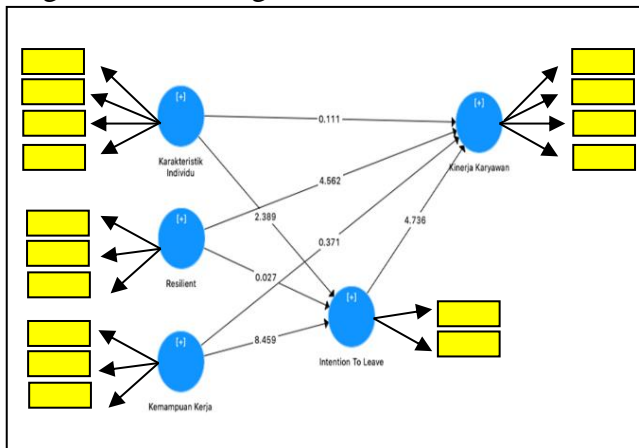
Pengujian selanjutnya dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien *path* atau *inner model* yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Tabel 1.4
Path Coefficient

Variable	Original Sample (O)	T Statistics	Remarks
<i>Intention to leave</i> -> Kinerja Karyawan	0.6019	4.7362	Accepted
Karakteristik Individu -> <i>Intention to leave</i>	0.1968	2.3888	Accepted
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.0092	0.1113	Rejected
Kemampuan Kerja -> <i>Intention to leave</i>	0.6979	8.4589	Accepted
Kemampuan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.0517	0.3712	Rejected
<i>Resilient</i> -> <i>Intention to leave</i>	0.0023	0.0271	Rejected
<i>Resilient</i> -> Kinerja Karyawan	0.2837	4.5617	Accepted

Sumber : Diolah Peneliti

Adapun gambar analisis data pada inner model pada penelitian ini adalah pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Diolah Peneliti

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh sebesar 0.1968 terhadap *Intention to leave*. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 2.3888 ($p > 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, variabel karakteristik individu memberi pengaruh positif signifikan terhadap perubahan variabel *Intention to leave*. Artinya, peningkatan nilai karakteristik individu akan memberi pengaruh kepada penurunan *Intention to leave* secara signifikan. Sebaliknya, penurunan nilai karakteristik individu akan memberi pengaruh kepada peningkatan *Intention to leave* secara signifikan. Penelitian (Nugroho *et al.*, 2016) mampu dijadikan bukti empiris yang memiliki hasil penelitian yang sama.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh sebesar 0,0092 terhadap kinerja karyawan. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 0,1113 ($p \leq 1,96$) sehingga H_0 tidak dapat ditolak dan H_2 tidak dapat diterima. Dengan kata lain, variabel karakteristik individu memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Artinya, peningkatan nilai karakteristik individu relatif tidak memberi pengaruh kepada penurunan kinerja karyawan atau sebaliknya. Penelitian (Firmansyah, 2020) dengan judul “*The Effect of Individual Characteristics, Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM Batik in Pamekasan*” mampu dijadikan bukti empiris yang memiliki hasil penelitian yang sama.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Resilient* berpengaruh sebesar 0,0023 terhadap *Intention to leave*. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 0,0271 ($p \leq 1,96$) sehingga H_0 tidak dapat ditolak dan H_3 tidak dapat diterima. Dengan kata lain, variabel *Resilient* memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan variabel

Intention to leave. Artinya, peningkatan nilai *Resilient* relatif tidak memberi pengaruh kepada penurunan *Intention to leave* atau sebaliknya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil Penelitian (Widati & Muafi, 2020) dengan judul Analisis Pengaruh Makna Kerja dan *Resilient* Terhadap *Intention to leave* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja yang menyatakan bahwa *resilient* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Resilient* berpengaruh sebesar 0,2837 terhadap Kinerja Karyawan. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 4,5617 ($p \leq 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan kata lain, variabel *Resilient* memberi pengaruh positif signifikan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan nilai *Resilient* relatif memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja Karyawan atau sebaliknya. Hasil Penelitian (Pascari et al., 2020) dengan judul Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (*Resilient*) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan Di Untag 45 Surabaya mampu dijadikan bukti empiris yang memiliki penelitian yang sama.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 0,6979 terhadap *Intention to leave*. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 8,4589 ($p > 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan kata lain, variabel Kemampuan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel *Intention to leave*. Artinya, peningkatan nilai Kemampuan Kerja akan memberi pengaruh kepada peningkatan *Intention to leave* atau sebaliknya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asnoni et al., 2021) dengan judul “*The effect of pay and employee job satisfaction and competence on turnover*

intention and its impact on the service quality of honorary employees Service Quality Antecedent in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh sebesar 0,0517 terhadap Kinerja Karyawan. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 0,3712 ($p > 1,96$) sehingga H_0 tidak dapat ditolak dan H_6 tidak diterima. Dengan kata lain, variabel Kemampuan Kerja memberi pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan nilai Kemampuan Kerja akan tidak memberi pengaruh kepada penurunan Kinerja Karyawan atau sebaliknya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian (Risqon & Purwadi, 2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Intention to leave* berpengaruh sebesar 0,6019 terhadap Kinerja Karyawan. $T_{Statistic}$ didapatkan sebesar 4,7362 ($p > 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_7 diterima. Dengan kata lain, variabel *Intention to leave* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan nilai *Intention to leave* akan memberi pengaruh kepada penurunan Kinerja Karyawan atau sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian (Puspita et al., 2020) dengan judul Judul “*The influence of Transformational Leadership, Work Environment and Workloads on Intention to leave and Employee Performance*”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah *intention to leave* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka simpulan dalam penelitian tersebut adalah Pengaruh Karakteristik Individu dan Kemampuan Kerja terhadap *Intention to leave* menunjukkan signifikan positif. Artinya peningkatan nilai karakteristik individu dan kemampuan kerja karyawan akan memberi pengaruh kepada penurunan *Intention to leave* secara signifikan. Sebaliknya, penurunan nilai karakteristik individu dan kemampuan kerja karyawan akan memberi pengaruh kepada peningkatan *Intention to leave* secara signifikan sedangkan *resilient* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *intention to leave*. *Resilient* dan *intention to leave* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penurunan *resilient* dan peningkatan nilai *Intention to leave* akan memberi pengaruh kepada penurunan Kinerja Karyawan atau sebaliknya. Sedangkan karakteristik individu dan kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, peningkatan nilai Karakteristik Individu relatif tidak memberi pengaruh kepada penurunan Kinerja Karyawan atau sebaliknya serta peningkatan nilai Kemampuan Kerja tidak akan memberi pengaruh kepada penurunan Kinerja Karyawan atau sebaliknya.

Terdapat beberapa saran yang perlu diberikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik. Adapun beberapa saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan data naik dan turunnya *Intention to leave* karyawan bagian produksi PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. Selain itu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya training atau pelatihan dan mengembangkan aspek-aspek yang diperlukan yang mana dapat membangun wadah untuk kemajuan perusahaan dan memberikan rasa aman terhadap karyawan agar dibutuhkan perhatian atas kondisi atau lingkungan kerja sehingga *resilient* karyawan tetap terjaga dan karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asnoni, A., Sambung, R. & Milwan, M. 2021. The Influence of Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Competence, and Turnover Intention on the Service Quality of Honorary Employees in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1): 99–110.
- Baqir, M.M.A.N.& K.N. 2017. The Influence of Co-Workers' Perceived Warmth, Competence and Inclusion on Employees' Turnover Intention: The Mediating Effect of Job Attitudes. 1(1).
- Desmita. 2017. *Psikologi Perkembangan Peserta didik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Firmansyah, F. 2020. The Effect of Individual Characteristics , Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM Batik in Pamekasan. 5(4).
- Herman, A., Surya. & Direja. 2011. *Buku Ajar Asuhan Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Lukita, A.R. 2021. Pengaruh Psychological Capital (Self-Efficacy, Optimism, Hope, Resiliency) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediating (Studi Pada Karyawan Coffee Shop Di Kabupaten Sleman). *eprints.uty.ac.id*, 1–3.
- Martadiano, A., D. Widari, I. 2019. The effect of individual characteristic and characteristic of jobs on employee performance at Three Private Universities (Pts) in Denpasar. *Journal of Research and opinion*. 6 (05): 2311-2320.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, Siti. 2009. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara

- Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 13(2): 55-62
- Mujanah, S. dan B. 2017. The Effect of Individual Characteristic, Competence and Quality of Work Life in Work Motivation, Intention to Leave and Employee Performance Outsourcing Manufacturing Company in East Java Province. *Arch.Bus.Res*, 5 no 5.
- Mujanah, S. Dan Candraningrat Aini. 2020. Transformational Leadership, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*. 5 (2):155-164
- Nugroho, S.A., Sularso, R.A. & Prihatini, D. 2016. Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Dan Voluntary Turnover Intention (Studi Pada Karyawati Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Tipe a. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3): 265–278.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S. & Saleh, H.. Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1): 11.
- Pascarini, D.R., Murgianto, H. & Nugroho, R. 2020. Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependudukan Di UNTAG Surabaya. Tersedia di <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>.
- Puspita, V.I., Mulyanto, N. & Mujanah, S. 2020. The influence of transformational leadership, work environment and workloads on intention to leave and employee performance. 10(2): 27–36.
- Raharjo, S., Paramita, D.P. & Warso, M. 2016. Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2): 1–13.
- Ratih, H. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Risqon, M. & Purwadi, D. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1): 35–43. Tersedia di <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2849/4.pdf?sequence=1>.
- Robbins. TA, P.S.& J. 2017. *Organizational Behaviour*. 13 jilid 1 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widati, M. ayu. & Muafi 2020. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resilient Terhadap Intention To. 11(2): 149–165.