

EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 02, OKTOBER 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA

Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Pahupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1

Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti

ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN

Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN

Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU

Devia Amanda, Dahlia, M. Apriiliansyah

PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021

Rini Anggraeni, Darman Syafe'i, Muznah, Epriyanti

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU

Dwi Septi Listyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 02, Oktober 2024

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA <i>Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Palupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova</i>	131 – 144
2. PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN <i>Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar</i>	145 – 160
3. PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1 <i>Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti</i>	161 – 178
4. ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP <i>FEE BASED INCOME</i> DI SEKTOR PERBANKAN <i>Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa</i>	179 – 189
5. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN <i>Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani</i>	190 – 205
6. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU <i>Devia Amanda, Dahlia, M. Apriliansyah</i>	206 – 218
7. PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021 <i>Rini Anggraeni, Darman Syafe’I, Muznah, Epriyanti</i>	219 – 232
8. PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA <i>Dwi Septi Listyyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar</i>	233 – 247



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN

Sela Suswani¹, Rosmala Dewi², Dyah Ayu Putriani³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja*

Email: rosmaladewi0310@gmail.com dyahayujuvedona@gmail.com²

KEYWORDS

Workload, Work Stress, Turnover Intention

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of workload and work stress on turnover intention among employees of Rapdos Jaya Savings and Loan Cooperative, south OKU. The data collection technique in this study was conducted through the distribution of questionnaires to a population of 32 people. The analysis technique used was multiple linear regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of the workload variable on turnover intention among employees of Rapdos Jaya Cooperative with a t -count value of 9.991 > t -table value of 2.045, and there was an influence of the work stress variable on turnover intention among employees of Rapdos Jaya Savings and Loan Cooperative, south OKU with a t -count value of 2.674 > t -table value of 2.045. Simultaneously, it was found that there was an influence of workload and work stress on turnover intention among employees of Rapdos Jaya Savings and Loan Cooperative, south OKU with an F -count value of 63.619 > F -table value of 3.33. The determination coefficient (R^2) obtained was 0.814, indicating that the contribution of the influence of workload and work stress on turnover intention among employees of Rapdos Jaya Savings and Loan Cooperative, south OKU was 81.4%, while the remaining 18.6% was influenced by other variables not mentioned in this study, such as perceived organizational support, organizational commitment, and other factors (Riani et al. 2017).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia, yang dimaksud adalah orang yang memberikan tenaga, bakat kreativitas dan usahanya dalam meningkatkan kualitas dari sebuah perusahaan terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, di mana karyawan memiliki peran penting dalam mendapatkan laba dan merupakan asset termahal dalam suatu organisasi (Hasibuan,2020:10).

Dalam hal ini, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari sebuah perusahaan. Secara garis besarnya manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Tentunya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan salah satunya dengan meminimalisir tingkat *turnover*, di mana permasalahan ini berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Menurut (Kartono,2017:44) mendefinisikan *Turnover intention* karyawan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* sendiri mengarah pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum terwujud dalam Tindakan meninggalkan perusahaan. Selain itu, *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut (Kartono,2017:44) mendefinisikan *Turnover intention* karyawan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* sendiri mengarah pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum terwujud dalam Tindakan meninggalkan perusahaan. *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Banyak faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan diantaranya, beban kerja dan stress kerja.

Menurut (Koesomowidjojo,2021:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Maksudnya beban kerja ada karena adanya permintaan dari atasan untuk mengerjakan tugas disertai target yang harus dicapai dengan waktu yang tidak banyak dan meminta kinerja yang tinggi sehingga menjadi pemicu beban kerja.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan selain dari beban kerja yaitu stress kerja. Menurut (Mangkunegara,2020:157) stress kerja merupakan perasaan tertekan

yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kurangnya waktu menyelesaikan tugas, merasa beban kerja berlebihan dan jam kerja yang tidak teratur dapat menjadi pemicu stress kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak bisa menahan stress kerja, maka tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang lebih parah, stress bisa membuat karyawan keluar dari pekerjaan saat ini.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya terhadap beberapa karyawan dan hasil kuesioner prasurvei serta observasi, permasalahan yang didapat pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya yaitu pemimpin lebih menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif atau sesuai dengan target dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta mampu bekerja di bawah tekanan. Adapun beberapa fenomena terkait variabel beban kerja di mana, karyawan harus melakukan pekerjaan untuk mendapatkan target yang telah ditentukan perusahaan yang mengakibatkan karyawan merasa gelisah ketika apa yang dikerjakan oleh karyawan tidak mencapai target, seperti tidak mencapai target penagihan dan pinjaman, diarenakan akan berpengaruh pada insentif yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Selain itu, perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, beberapa karyawan belum mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif belum lagi dengan masalah lapangan yang dihadapi oleh karyawan seperti nasabah yang sulit membayar.

Fenomena selanjutnya mengenai variabel stress kerja adalah adanya tuntutan peran ganda yang tidak sesuai dengan posisi yang diduduki oleh karyawan sehingga karyawan merasa terbebani, seperti pimpinan unit yang merangkap jadi karyawan lapangan menggantikan tugas karyawan yang berhenti bekerja, pimpinan tiap unit yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya ini kurang bisa menerima saran atau kritikan dari bawahan serta kurangnya pimpinan dalam memberikan motivasi dalam hal pencapaian target kerja.

Adapun fenomena pada variabel *turnover intention* yaitu pencarian pekerjaan (*Job Search*), keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain, yaitu karyawan yang sudah ada bayangan ingin melakukan pindah tempat kerja karena telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang dirasa lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya. Beberapa dari karyawan koperasi ini melakukan pencarian pekerjaan untuk mendapatkan fasilitas yang lebih menguntungkan serta mendapatkan gaji dan peluang karier yang lebih baik.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo,2021:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumberdaya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gawron (dikutip di Harras,2020:345) Beban kerja adalah multi dimensi perilaku kerja yang mempleksibelkan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoprasikan sistem kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.

Selanjutnya beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan nuraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Sutrisno,2019:6). Ini terjadi karena adanya permintaan dari pimpinan untuk mengerjakan suatu tugas bersifat banyak, menghabiskan waktu yang cukup lama, dan mengeluarkan upaya atau kinerja yang besar sehingga fisik mengalami kelelahan.

Stress Kerja

Menurut (Hasibuan,2016:76), stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang akan memicu adanya ketidaknyamanan diri. Sedangkan menurut (Afandi,2018:173) Stres kerja adalah suatu pekerjaan, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut (Mangkunegara,2020:157), stress kerja merupakan keadaan di mana karyawan mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Adapun dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

Turnover Intention

Menurut Robbins (dikutip di Kartono,2017:44) *Turnover intention* adalah berhentinya karyawan secara sukarela untuk karyawan yang memiliki pengalaman, tidak diinginkan perusahaan karena ketika karyawan yang berpengalaman berhenti untuk

mengambil pekerjaan di tempat lain akan menjadi masalah yang jauh lebih besar daripada PHK perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (dikutip di Putrietal.2022:727), turnover intention adalah pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Hasibuan menjelaskan bahwa pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seseorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman di dalam organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya OKU Selatan.

Menurut Priyatno (2018:107) formulasi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : *Turnover Intention*
- a : Konstanta
- X_1 : Beban Kerja
- X_2 : Stres Kerja
- b : Koefisien regresi variabel $X_{1,2}$
- e : *error term*

Untuk mempermudah analisis, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Individual (parsial) dengan Uji-t

Uji t atau koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018:107). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut: Pengujian Koefisien variabel:

1. Merumuskan hipotesis

a. Beban Kerja (b_1) terhadap *Turnover Intention*:

Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

b. Stres Kerja (b_2) terhadap *Turnover Intention*:

Ho: $b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

Ha: $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

2. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$). Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

3. Kriteria pengujian :

Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima artinya signifikan.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya tidak signifikan.

Pengujian Secara Simultan Uji F (keseluruhan)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Priyatno, 2012:137). Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F ini adalah:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos OKU Selatan.

2. Menentukan F hitung yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS versi 16.00

3. Menentukan F table

F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1), dan df 2 (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independent

4.. Kriteria Pengujian

1. Jika F hitung \leq F tabel maka Ho diterima
2. Jika F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak

5. Membuat kesimpulan

1. Jika F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak
2. Jika F hitung $<$ F tabel maka Ho diterima

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:521), analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1, X_2, \dots) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumusan masalah sebagai berikut :

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

Di mana : R = Determinasi

r = Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan dengan model regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1
Hasil Perhitungan analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.282	2.546		.772	.446
	Beban Kerja (X ₁)	.557	.056	.885	9.991	.000
	Stres Kerja (X ₂)	.348	.064	.478	2.674	.012
a. Dependent Variable : <i>Turnover Intention</i> (Y)						

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,282 + 0,557X_1 + 0,348X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,282 artinya bahwa jika variabel Beban Kerja (X₁), dan Stres Kerja (X₂) nilainya sama dengan nol maka Y (*Turnover Intention*) bernilai 4,282.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Artinya bahwa jika Beban Kerja (X₁) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,557 satuan dengan asumsi nilai Stres Kerja (X₂) tidak berubah atau tetap.

3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,348. Artinya bahwa jika Stres Kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,348 satuan dengan asumsi nilai Beban Kerja (X_1) tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.282	2.546		.772	.446
	Beban Kerja	.557	.056	.885	9.991	.000
	Stres Kerja	.348	.064	.478	2.674	.012

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Perhitungan uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil t_{tabel} menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan uji 2 sisi maka $5\% : 2 = 2,5\%$ (0,025) dan $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ maka diperoleh t_{tabel} 2,045. Sedangkan untuk t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 3 yaitu 9,991 Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,991 > 2,045$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada Pengaruh signifikan Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.

Pengujian hipotesis Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Untuk uji hipotesis Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) didapat hasil t_{hitung} sebesar 2,674 Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,674 > 2,045$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada Pengaruh signifikan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada kantor Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.

Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap *Turnover Intention* (Y), maka digunakan uji F dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	729.587	2	364.793	63.619	.000 ^a
	Residual	166.288	29	5.734		
	Total	895.875	31			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan F_{hitung} sebesar 63,619 Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ maka diperoleh F_{tabel} 3,33. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,619 > 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y), hasil analisis didapatkan sebagai berikut:

Tabel 5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.802	2.395
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 5 koefisien determinasi summary di atas didapatkan *R Square* adalah sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban

Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu dipengaruhi oleh variabel lain seperti *perceived organizational support*, komitmen organisasional maupun faktor lainnya (Rianietal.2017).

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap *Turnover Intention* (Y), maka digunakan uji F dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	729.587	2	364.793	63.619	.000 ^a
	Residual	166.288	29	5.734		
	Total	895.875	31			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan F_{hitung} sebesar 63,619 Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ maka diperoleh F_{tabel} 3,33. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,619 > 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y), hasil analisis didapatkan sebagai berikut:

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.802	2.395

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 5 koefisien determinasi summary di atas didapatkan R Square adalah sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rpdos Jaya OKU Selatan sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu dipengaruhi oleh variabel lain seperti *perceived organizational support*, komitmen organisasional maupun faktor lainnya (Rianietal.2017).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0.557 mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan Stres Kerja (X_2) sebesar 0.348 menunjukkan mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 9.991 > t_{tabel} 2.045$ artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rpdos Jaya OKU Selatan dan variabel Stres Kerja memiliki nilai nilai $t_{hitung} 2.674 > t_{tabel} 2.045$ artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rpdos Jaya OKU Selatan. Secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 63.619, dan diperoleh F_{hitung} sebesar $63.619 > F_{tabel} 3,33$ maka artinya secara simultan ada pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rpdos Jaya OKU Selatan.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.814. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rpdos Jaya OKU Selatan sebesar 81,4%

sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain-lain seperti *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), komitmen organisasional maupun faktor lainnya(Rianietal.2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, berarti bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin rendah Beban Kerja maka *Turnover Intention* juga akan menurun. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan memiliki beban kerja di mana perusahaan memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawannya yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga merasa terbebani oleh target yang harus dipenuhi tentu saja akan mengakibatkan tidak betahnya karyawan di dalam perusahaan dan dapat memicu *turnover intention*. Beban kerja pada perusahaan atau organisasi tentunya akan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan yang dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja yang lebih besar yaitu sebesar 9.991 dibandingkan dengan t_{hitung} variabel Stres Kerja sebesar 2.674.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (MuslimMuhammad,2021) faktor yang berperan dalam membentuk *Turnover Intention* karyawan salah satunya adalah beban kerja. Menurut Gopher & Dochin, beban kerja adalah suatu konsep yang muncul karena keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Ketika karyawan diberi tugas, harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila terdapat ketidaksesuaian target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki (Gopher&Dochin,hal5).

Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin rendah Stres Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin menurun. Hal tersebut didasari di mana Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan diberi tugas yang tidak sesuai dengan posisi yang karyawan miliki, maka tentu saja *Turnover Intention* pada

karyawan akan meningkat yang menyebabkan karyawan bekerja secara tidak optimal yang berpengaruh pada turunnya kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa variabel Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori (Mangkunegara,2020:157), stress kerja merupakan keadaan di mana karyawan mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahadi Siamto Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Cabang Bogor) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 1, No1 (2018). Hasil penelitian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $\beta=0,929$ dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $\beta=0,829$. Kontribusi Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* sebesar (R) 0,803.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data oleh peneliti dalam pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara parsial Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.
2. Hasil analisis secara simultan beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti *perceived*

organizational support (dukungan organisasi yang dirasakan), komitmen organisasional maupun faktor lainnya (Rianietal.2017)

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan sebagai berikut:

1. Beban kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan harus lebih memperhatikan kembali kesesuaian antara beban kerja dan waktu kerja yang dihadapi oleh karyawan dengan memberikan masukan atau saran, supaya tidak ada munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
2. Stres kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan sebaiknya lebih memperhatikan lagi hal-hal yang dapat membuat karyawan stres dalam bekerja seperti pemberian reward atau bonus pada karyawan sehingga hal tersebut dapat mengurangi dampak peningkatan *turnover intention* karyawan.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas yang lebih variatif sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* agar penelitian ini menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Konsep Dan Indikator*.
- Anwar. P. Mangkunegara.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edited By S.Sandiasih.Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss25*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, etal.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Edited By Wahyudi.Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PtBumiAksara.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*.Yogyakarta: Deepublish.
- Kuncoro, Suprpto. 2022.“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja,

- Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt.Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.”*Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 20(1):105–23.
- Muslim Muhammad. 2021.“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta.”*Jurnal Manajemen Bisnis* 24(3):462–72.
- Dewi, Nurul Ulfa Sarietal. 2023.“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PtBniCabangTernate.”*JurnalEkonomiDanBisnis*12(3):294–304.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan Spss*. Edisi Satu.Yogyakarta:Andi.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi. 2022. *Turnover Intention*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Putri, Rahma Okta,etal. 2022. “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt.Lembah Karet Padang.”*Jurnal Economina* 1(4):725–39. Doi:10.55681/Economina.V1i4.166.
- Rianietal. 2017.“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan.”*Manajemen* 6(11):5970–98.
- Suci R. Mar’ih Koesomowidjojo. 2021. *Analisis Beban Kerja*. Edited By Yudi H. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kebijakan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampubolon, Viniartha Sepplifrikila, Ella Jauvani Sagala. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rmj Lampung. ”*Jurnal Business Management Journal* 16:65–8.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah", Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id