

EKONOMIKA

VOLUME 18 NOMOR 01, APRIL 2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAI OKU SELATAN

Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona

SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU)

Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA

Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina

PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023

Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan

FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA

Ervin Mardalena dan Noviansyah

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja)

Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda

STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII

Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni

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





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 18 Nomor 01, April 2025

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.

EKONOMIKA**Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja****Volume 18 Nomor 01, April 2025****DAFTAR ISI**

HAL.

1. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN**
Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona 01 – 18
2. **SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU)**
Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i 19 – 32
3. **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA**
Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina 33 – 52
4. **PENGARUH *GROSS PROFIT MARGIN* DAN *RETURN ON EQUITY* TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023**
Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan 53 – 65
5. **FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA**
Ervin Mardalena dan Noviansyah..... 66 – 77
6. **PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada *Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja*)**
Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda..... 78 – 94
7. **STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII**
Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni 95 – 110



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA

*Fiter Rio Perdinan*¹, *Dyah Ayu Putriani*², *Tati Herlina*³

^{1,2,3}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Program Studi Manajemen,
Baturaja, Indonesia*

Email: fiterrioperdinan.816@gmail.com, dyahayujuvedona@gmail.com, dan
tatiherlina27@gmail.com,

KEYWORDS

*Workload, Job Satisfaction,
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 aims to determine the effect of workload and job satisfaction on turnover intention among employees at PT FIF Group Baturaja Branch. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The population consists of 40 employees at PT FIF Group Baturaja Branch. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression using SPSS 21. The partial analysis results indicate that workload significantly affects turnover intention among employees, with a t -value (6.398) > t -table (2.026). The job satisfaction variable also significantly affects turnover intention, with a t -value (6.699) > t -table (2.026). Simultaneously, workload and job satisfaction significantly affect turnover intention, with an F -value (64.047) > F -table (3.25). The coefficient of determination (R^2) obtained is 0.776, indicating that 77.6% of the variation in turnover intention is influenced by workload and job satisfaction, while the remaining 22.4% is influenced by other factors such as motivation, work engagement, absenteeism, stress, and job performance (Afandi, 2021:77).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, dimana persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan dinamis. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, SDM menjadi salah satu aset strategis yang dapat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Secara garis besar, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain. Menurut Sutrisno, (2023:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengandaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik didalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Wilandha & Wahyuningtyas (2012) dalam Kartono (2017:44) menjelaskan dalam studinya (*Turnover Intention*) merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. *Turnover Intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial. Ada berbagai hal yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, diantaranya adalah faktor dari perusahaan itu sendiri yaitu beban kerja.

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan keryawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

PT FIF Group Cabang Baturaja memiliki peran penting dalam mendukung operasional dan pencapaian target bisnis FIF Group secara keseluruhan, khususnya

diwilayah Baturaja dan sekitarnya. Sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk memperluas pangsa pasar dan meningkatkan volume penjualan dan untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. PT FIF Group Cabang Baturaja sangat bergantung pada kinerja dan produktivitas karyawannya oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara terdapat masalah yaitu mengenai indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus di capai dengan pertanyaan lingkungan pekerjaan yang selalu berubah-ubah mempengaruhi psikis anda responden menjawab YA dengan persentase 80%. Lingkungan kerja yang berubah-ubah yaitu perubahan dalam prosedur kerja, penugasan harian dan penyesuaian strategi bisnis, perubahan tersebut dapat mempengaruhi psikis karyawan karena mereka harus terus beradaptasi dengan situasi baru tanpa waktu yang cukup untuk menyesuaikan diri. Karyawan dibagian penjualan sering kali harus menghadapi perubahan target penjualan yang tidak terduga target yang awalnya telah ditetapkan diubah secara mendadak.

Pada pertanyaan apakah waktu kerja sesuai dengan SOP menjawab TIDAK dengan persentase 60%. Hal ini mencerminkan adanya beban kerja yang tidak teratur, contohnya yaitu pada karyawan dibagian penagihan dimana mereka harus bekerja diluar jam kerja normal untuk mengejar debitur yang sulit dijangkau selama jam operasional, kondisi ini memaksa karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja mereka yang berkaitan pada ketidaksesuaian antara waktu kerja dengan SOP perusahaan.

Pada indikator target yang harus dicapai terdapat dua permasalahan yaitu pada pertanyaan apakah selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan responden menjawab TIDAK dengan persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya waktu penyelesaian pekerjaan contohnya yaitu karyawan dibagian penjualan sering kali diberikan target yang tinggi, namun sumber daya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut tidak selalu memadai. Sedangkan dengan pertanyaan apakah target pekerjaan anda terlalu berat responden menjawab YA dengan persentase 65%. Karyawan dibagian pemasaran atau penjualan yang harus mencapai target penjualan dalam waktu yang singkat. Sering kali, kendala dilapangan seperti persaingan yang ketat

membuat target penjualan terasa tidak realistis yang menimbulkan tantangan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja terdapat masalah yaitu pada indikator pengawas dengan pertanyaan apakah atasan mau membantu jika anda mengalami kesulitan dalam bekerja, sebesar 65% karyawan menjawab TIDAK. Dapat dilihat dari atasan sering menyerahkan pekerjaan tanpa memberikan petunjuk yang jelas atau mengabaikan peran pengawas secara langsung sehingga bawahan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Pada indikator rekan kerja terdapat masalah dengan 2 pertanyaan apakah anda merasakan kerja adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sebesar 75% karyawan menjawab TIDAK dan pada pertanyaan apakah anda memiliki rekan-rekan kerja yang baik dan mau membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat 85% karyawan menjawab TIDAK. Hal ini berarti sebagian besar karyawan merasa bahwa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas mereka. Contohnya pada karyawan dibagian penagihan harus saling mendukung dalam menyusun sebuah strategi dan berbagi informasi mengenai pelanggan yang sulit dihubungi atau pembayaran yang tertunda tetapi komunikasi antar karyawan terhambat dan ketidaksepakatan tentang cara kerja yang harus dijalankan. Pada karyawan dibagian administrasi harus mengurus banyak dokumen dalam waktu singkat tanpa ada dukungan dari rekan kerja untuk berbagi beban, saat karyawan merasa tidak didukung oleh rekan kerja dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan yang akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai *Turnover Intention* Karyawan terdapat masalah dilihat pada indikator niat untuk keluar dengan pertanyaan apakah beban kerja yang tinggi akan selalu memiliki niat untuk keluar, sebanyak 75% karyawan menjawab YA. Karyawan sering dituntut untuk menyelesaikan sejumlah target penagihan dalam jangka waktu yang sempit sementara jumlah penagihan yang harus dihubungi terus bertambah. Situasi seperti ini, akan membuat karyawan merasa terbebani dengan tugas yang menumpuk dan pada akhirnya berencana untuk keluar dari perusahaan.

Pada indikator pikiran untuk keluar terdapat masalah dengan 2 pertanyaan apakah anda berpikir untuk keluar dari pekerjaan anda, sebesar 55% karyawan menjawab

YA dan pada pertanyaan Apakah anda berpikir untuk meninggalkan pekerjaan jika sering tidak mencapai target perusahaan, sebanyak 85% karyawan menjawab YA. Ini menunjukkan bahwa karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan jika mereka merasa tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang tidak tercapai seperti target penjualan, pencapaian kredit, atau target produktivitas yang terkait langsung dengan tujuan perusahaan dalam mencapai pendapatan untuk tingkat pertumbuhan. Seperti, seorang karyawan dibagian penjualan yang tidak mampu mencapai target penjualan bulanan karena kondisi pasar yang tidak mendukung dan persaingan yang semakin ketat, dapat merasa frustrasi. Karyawan yang berulang kali gagal mencapai target mungkin merasa terbebani dan akhirnya mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa bahwa mereka tidak mampu memenuhi ekspektasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. FIF Group Cabang Baturaja”**

TINJAUAN PUSTAKA

BEBAN KERJA

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al.*, dalam Budiasa, 2021:30).

Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Munandar (Harini *et al.*, dalam Budiasa, 2021:30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2020:203) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam setiana 2019:143) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Turnover Intention

Wilandha & Wahyuningtyas (dalam kartono 2017:44) menjelaskan dalam studinya *Turnover Intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain: Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*),kemungkin untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any batter opportunity*).

METODOLOGI PENELITIAN

RUANG LINGKUP PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT FIF Group Cabang Baturaja. Maka akan dianalisis oleh penulis adalah Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawandi PT FIFGroup Cabang Baturaja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2022:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu data yang didapatkan dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan data pelengkap yang berfungsi melengkapi data primer. Data sekunder ini dapat digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh. Data sekunder yang dipakai yaitu data karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2020:172) yang dimaksud dengan sumberdata dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator pada setiap variabel. Menurut Sugiyono (2022:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2020:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2022:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja yang berjumlah 40 karyawan.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Menurut Arikunto (2020:27) Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan data penelitian berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

Analisis Data

Menurut Yakin (2023:104) Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2022:93) mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dengan metode Korelasi *Pearson*. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha=0,05$ untuk mengetahui nilai r tabel digunakan rumus $(df=N-2)$ dimana N adalah banyaknya sampel. Maka diketahui r_{tabel} ($df=40-2=38$) maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,312 maka data yang diuji memang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	0,772	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,784	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,831	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,799	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,734	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,792	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,728	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,800	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)			
Pernyataan 1	0,403	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,460	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,399	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,628	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,479	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,460	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,628	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,338	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,803	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,628	0,312	Valid
Pernyataan 11	0,460	0,312	Valid
Pernyataan 12	0,803	0,312	Valid
Pernyataan 13	0,467	0,312	Valid
Pernyataan 14	0,688	0,312	Valid
Pernyataan 15	0,477	0,312	Valid
Turnover Intention (Y)			
Pernyataan 1	0,570	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,742	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,687	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,510	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,703	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,572	0,312	Valid

Pernyataan 8	0,680	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,511	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Data hasil uji validitas terdapat 30 responden diketahui bahwa nilai r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut sekaran dalam (Priyantno, 2016:158) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,917	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,840	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,801	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas variabel beban kerja (X_1) terletak pada indeks yang baik yaitu (0,8), variabel kepuasan kerja (X_2) terletak pada indeks yang baik yaitu (0,8), dan variabel *turnover intention* (Y) terletak pada indeks yang baik yaitu (0,8). Sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis Regresi Linear Berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval melalui *Method of Succesive Interval* (MSI). Semua data

ordinal pada penelitian ini telah ditransformasikan ke dalam bentuk data interval. Dalam merubah data ordinal menjadi skala interval, penulis menggunakan bantuan program *Microsoft Excel*.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria dalam pengambilan keputusan, angka signifikansi (sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, hasil dari uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46518892
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,081
	Negative	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,812
Asymp. Sig. (2-tailed)		,525
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikannya (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,525 lebih besar dari 0,05 atau $0,525 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT FIF Group Cabang Baturaja berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016:129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linear.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,408	2,405		-1,001	,323		
1 Beban Kerja	,420	,066	,528	6,398	,000	,891	1,122
Kepuasan Kerja	,383	,057	,552	6,699	,000	,891	1,122

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 1,122 dan pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1,122, sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel Beban Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,891 dan pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) yaitu sebesar 0.891. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,034	1,244		2,440	,020
1 Beban Kerja	-,018	,034	-,093	-,539	,593
Kepuasan Kerja	-,013	,030	-,075	-,433	,668

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikan variabel Beban Kerja (X_1) sebesar $0,593 > 0,05$ dan nilai signifikan Kepuasan Kerja (X_2) $0,668 > 0,05$. Seluruh nilai signifikan Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) Analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 21, maka didapat hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,408	2,405		-1,001	,323
1 Beban Kerja	,420	,066	,528	6,398	,000
Kepuasan Kerja	,383	,057	,552	6,699	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 6 diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = -2,408 + 0,420 X_1 + 0,383 X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar -2,408 artinya Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) bernilai 0 (nol) maka Turnover Intention (Y) sebesar nilai konstanta yaitu -2,408.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja positif sebesar 0,420 artinya jika Beban Kerja (X_1) meningkat 1 (satuan) maka akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,420 dengan asumsi nilai Kepuasan Kerja (X_2) tidak berubah atau tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja positif sebesar 0,383 artinya jika Kepuasan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) maka akan meningkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,383 dengan asumsi nilai Beban Kerja (X_1) tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Pengujian Secara Individual/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji T (Pengujian Secara Individual/Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,408	2,405		-1,001	,323
1 Beban Kerja	,420	,066	,528	6,398	,000
Kepuasan Kerja	,383	,057	,552	6,699	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} Beban Kerja (X_1) sebesar 6,398 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,398 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja.

Nilai t_{hitung} Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 6,699 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,699 > 2,026$ maka H_0 dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja.

Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sumof Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	820,531	2	410,265	64,047	,000 ^b
	Residual	237,009	37	6,406		
	Total	1057,540	39			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai F_{hitung} 54,829 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ di dapat F_{tabel} ($df_1 = \text{jumlah seluruh variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $64,047 > 3,25$ maka H_0 diterima, artinya secara simultan ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja .

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji analisis koefisien determinasi *R Square* dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,776	,764	2,53094
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,776 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan sebesar 77,6% Sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi hal lain, seperti motivasi, perlibatan kerja, *Absenteisme*, perasaan stress, prestasi kerja/kinerja (Afandi,2021:77).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan Uji-t, menunjukan Beban Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Di PT FIF Group Cabang Baturaja. Didapatkan t_{hitung} Beban Kerja (X₁) sebesar 6,398 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 6,398 > 2,026 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention*, t_{hitung} Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 6,699 dengan t_{tabel} sebesar 2,026 karena t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 6,669 > 2,026 maka H₀ ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* di PT FIF Group Cabang Baturaja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F diperoleh nilai F_{hitung} 64,047 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3,25. Jadi F_{hitung} > F_{tabel} dimana 64,047 > 3,25 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di PT FIF Group Cabang Baturaja.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,776 yang menunjukkan pengertian Beban Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), sebesar 77,6% Sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti

motivasi,perlibatan kerja, *Absenteisme*, perasaan stress, prestasi kerja/kinerja (Afandi,2021:77).

Variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja. Budiasa (2021:30) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sedangkan *Turnover Intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Hal ini berarti jika beban kerja yang dimikian karyawan semakin tinggi dan terlalu berat serta tidak stabil sangat memungkinkan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis et al, (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Bahwa secara simultan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Priyono & Tampubolon (2023) juga menyatakan bahwa secara simultan Job Insecurity dan Beban Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial dan Gen Z Bank BJB Cabang Daan Mogot.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja. Afandi (2021:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam hal ini berarti apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan rendah maka kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover intention* juga tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianiur et al (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Palembang. Bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh

positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Palembang. Lubis et al (2023) juga menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerjadan Kepuasan Kerjamenunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Studi pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial maupun simultan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT FIF Group Cabang Baturaja.
2. Secara simultan diketahui bahwa Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT FIF Group Cabang Baturaja.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) di PT FIF Group Cabang Baturaja sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi hal lain, seperti motivasi, perlibatan kerja, *Absenteisme*, perasaan stress, prestasi kerja/kinerja (Afandi,2021:77).

Saran

Setelah melakukan penelitian pada FIF Group Cabang Baturaja, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

- a. Pada variabel Beban Kerja, PT FIF Group Cabang Baturaja agar kiranya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan uang transportasi bagi karyawan yang akan melakukan perjalanan survey, selalu memberikan reward bagi setiap karyawan yang mencapai target agar dapat menjadi penyemangat bagi karyawan-karyawan lainnya dan mengurangi lagi target yang diberikan perusahaan itu

agar tidak terbilang berat dan dapat membebani karyawan, sehingga diharapkan perusahaan sebaiknya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya.

- b. Pada variabel Kepuasan Kerja perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memastikan komunikasi antar karyawan serta atasan berjalan dengan baik. Langkah ini penting untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- c. Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran terutama bagi peneliti selanjutnya. Diantaranya adalah, bahwa dalam penelitian-penelitian mendatang diharapkan dapat memperdalam kembali variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini secara lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aprianinur, S., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisk dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 90–98. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.332>
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi , Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 69–77. <http://jema.unw.ac.id>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Hasibuan, M. S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, E., R. Ike, K., & K. Tin, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Jufrizen & Nasution, A. U. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. Medan: Umsupress. <https://play.google.com/store/books/details?id=mLn4EAAAQBAJ>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.

- Kevin, A., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 75–90.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jawa Barat: Raih Asa Sukses.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Alfaria Trijaya Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Lubis, N., Suwanto., & Ismanto. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 30–47. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.352>
- Mitaningrum, D. R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Radio Elshinta*.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Natalia, T. S., Irawan, A., Putriani, D. A., & Wulanda, N. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) TBK. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(2), 123-135.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Putriani, D. A., Natalia, T. S., Irawan, A., & Dahlia, D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 31-40.
- Ramadhani, A. F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid-19*. 1–154.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera. <https://play.google.com/store/books/details?id=X3nxEAAAQBAJ>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulanda, N., Irawan, A., Putriani, D. A., Herlina, T., & Natalia, T. S. (2024). Determinasi Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention Karyawan Di Encar Daihatsu Cabang Baturaja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(2), 1-14.
- Yakin, I. H. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif & Kualitatif*. Jawa Barat: CV. Aksara Global Akademia.



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