

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI 30 / 2014
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT JAMKRIDA SUMSEL
(PERSERODA)**



Skripsi Oleh

MIRANDA AKHMALIA PUTRI

01011282025122

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT JAMKRIDA SUMSEL
(PERSERODA)**

Disusun Oleh :

Nama : Miranda Akhmalia Putri
NIM : 01011282025122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal : 27 Maret 2024

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT JAMKRIDA SUMSEL (PERSERODA)

Disusun Oleh :

Nama : Miranda Akhmalia Putri
NIM : 01011282025122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 29 April 2024

Pembimbing,



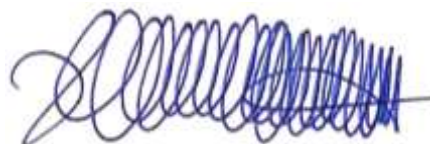
Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

Penguji,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP 196211101991031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miranda Akhmalia Putri

NIM : 01011282025122

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar sarjana.

Palembang, 23 April 2024
Pernyataan Pembuat



Miranda Akhmalia Putri
NIM 01011282025122

MOTTO

“Semesta akan meninggikan orang-orang yang merendahkan hatinya”

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) dengan baik. Skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Meski penyusunan skripsi ini telah dilakukan secara maksimal, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi penulisan maupun materi yang ada. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak khususnya para pembaca yang bersifat membangun dengan maksud agar skripsi ini dapat lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Palembang, 23 April 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, petunjuk, arahan, masukan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia, kesehatan dan kemampuan berpikir kepada penulis agar dapat menyelesaikan dan melewati berbagai hal termasuk penyusunan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari zaman jahiliah menuju zaman yang terang-benderang seperti saat ini.
3. Mama, Papa, dan Kakak yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Fida Muthia, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia memberikan ilmu, waktu, dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala ilmu dan pengalaman berkesan yang telah diberikan.

11. Seluruh karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) yang bersedia membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan pada skripsi ini.
12. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
13. Teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Palembang, 23 April 2024

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT JAMKRIDA SUMSEL (PERSERODA)

Oleh

Miranda Akhmalia Putri

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel berjumlah 66 responden. Metode pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

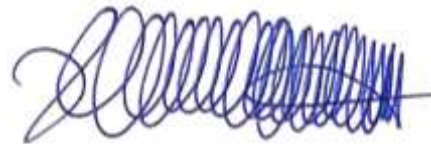
Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, *Turnover Intention*

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON THE
TURNOVER INTENTION OF PT JAMKRIDA SUMSEL (PERSERODA)
EMPLOYEE***

By

Miranda Akhmalia Putri

This research aims to determine the influence of workload and work discipline on turnover intention at PT Jamkrida Sumsel (Perseroda). The population in this study were employees of the PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), using a saturated sampling technique with a sample of 66 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the analysis, it is concluded that workload and work discipline have a positive and significant effect on turnover intention.


Keywords: Workload, Work Discipline, Turnover Intention

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Miranda Akhmalia Putri
NIM : 01011282025122
Fakultas : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan PT Jamkrida Sumsel
(Perseroda).

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	ii
MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 <i>Turnover Intention</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
2.2.2 Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	13
2.2.3 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	14
2.3 Beban Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja.....	16
2.3.3 Dimensi Beban Kerja.....	17

2.4 Disiplin Kerja	18
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.4.2 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	19
2.4.3 Dimensi Disiplin Kerja	20
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	21
2.5.1 Hubungan Beban Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	21
2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	22
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22
2.7 Kerangka Konseptual	28
2.8 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2 Rancangan Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1 Wawancara.....	31
3.4.2 Kuesioner	31
3.5 Populasi dan Sampel.....	32
3.5.1 Populasi.....	32
3.5.2 Sampel	33
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	33
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI)	34
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.4 Uji Statistik	36
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Profil Perusahaan	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42

4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Divisi	46
4.2.5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.2.6 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja.....	48
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja	50
4.2.8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	54
4.2.9 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.2.10 Hasil Metode Suksesif Interval (MSI)	59
4.2.11 Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.2.12 Hasil Uji Statistik.....	62
4.3 Pembahasan	67
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	67
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
4.4 Keterbatasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Periode Tahun 2018 – 2023.....	2
Tabel 1.2 <i>Job Description</i> Karyawan Masing-Masing Divisi pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).....	4
Tabel 1.3 Target Kerja Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).....	6
Tabel 1.4 Data Lembur Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Tahun 2023.....	6
Tabel 1.5 Keterlambatan Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Tahun 2023.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Ukuran Alternatif Pernyataan Kuesioner.....	32
Tabel 3.2 Interval Koefisien.....	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Beban Kerja	48
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.8 Distribusi Variabel <i>Turnover Intention</i>	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_1)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja	85
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	86
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>	87
Lampiran 5 Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban	88
Lampiran 6 Metode Suksesif Interval	97
Lampiran 7 <i>Output</i> Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	101
Lampiran 8 <i>Output</i> Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Statistik.....	107
Lampiran 9 Tabel r.....	109
Lampiran 10 Tabel F.....	111
Lampiran 11 Tabel t.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja berperan sebagai penentu serta penggerak seluruh sasaran organisasi maupun perusahaan. Tenaga kerja adalah komponen yang harus dibina dengan cermat. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Perputaran tenaga kerja (*turnover*) merupakan sesuatu yang tak bisa dielakkan dalam perusahaan (Efentris dan Chandra, 2019). Taraf perputaran tenaga kerja dengan tingkat tinggi akan berdampak negatif seperti penurunan kinerja karyawan hingga kenaikan anggaran perusahaan (Rizki dan Wahyuningtyas, 2023).

Menurut Widyawati dan Himawan (2022) *turnover* atau perputaran tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan tanggung jawab yang diterima karyawan akan lebih besar. *Turnover* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena banyaknya jabatan yang kosong menyebabkan pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang cenderung lama (Syahputra dan Wardayani, 2019). Sementara itu Harvida dan Wijaya (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover*, maka biaya yang dikeluarkan akan semakin tinggi pula dikarenakan dalam perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru menghabiskan uang yang banyak.

Penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan pemberdayaan tenaga kerja yang dimiliki agar tenaga kerja berkompentensi baik tidak memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). *Turnover intention* menunjukkan keinginan

pribadi untuk keluar dari perusahaan, disebabkan oleh perasaan tidak nyaman saat berada di dalam lingkungan perusahaan dan berniat menemukan peluang kerja yang lebih unggul dari sebelumnya (Bimaputra dan Parwoto, 2020). Menurut Zulkarnaen dan Sofyan (2018) *turnover intention* ialah keinginan mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan tapi keinginan tersebut belum tercapai secara nyata. Dasar *turnover intention* ialah kemauan tenaga kerja berpindah ke perusahaan lain, sedangkan *turnover* adalah kenyataan ketika karyawan meninggalkan perusahaan (Suwondo dan Tandiyono, 2023).

Pada penelitian ini objek yang dipilih oleh penulis adalah karyawan PT Penjaminan Kredit Daerah (Jamkrida) Sumsel (Perseroda). PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) merupakan perseroan daerah yang memiliki peran sebagai perantara kepentingan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Koperasi (UMKMK) dalam memperoleh akses kredit atau pembiayaan melalui bank maupun kreditur lain. Melalui layanan yang diberikan, perusahaan ini turut berkontribusi dalam menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD). Namun berdasarkan data yang penulis peroleh diketahui bahwa pada enam tahun terakhir terdapat karyawan mengundurkan diri pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).

Tabel 1.1 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Periode Tahun 2018 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Persentase Karyawan <i>Resign</i>
2018	38 orang	7 orang	18,4 %
2019	46 orang	10 orang	21,7 %
2020	50 orang	10 orang	20 %
2021	50 orang	2 orang	4 %
2022	66 orang	3 orang	4,5 %
2023	66 orang	4 orang	6,0 %

Sumber : Laporan SDM PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), 2024

Melalui tabel tersebut, diketahui persentase karyawan *resign* pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) mengalami fluktuasi. Adapun persentase tertinggi karyawan *resign* terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 21,7%. Pada tahun 2023, persentase karyawan *resign* pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) kembali mengalami kenaikan dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu sebesar 6,0%. Hal ini menunjukkan indikasi adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut pada setiap tahunnya.

Niat berhenti yang memicu pergantian karyawan bisa timbul karena berbagai alasan, termasuk diantaranya adalah beban kerja. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* dapat disebabkan oleh faktor organisasional, hal ini terkait dengan kepuasan atas gaji, jabatan, relasi kerja, beban kerja yang diterima, serta kepuasan atas aktivitas penyeliaan yang ada. Beban kerja adalah tingkat tuntutan waktu, tenaga, dan pemikiran yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya (Ahmad *et al.*, 2019).

Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang, baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan individu dalam menerima beban tersebut (Masniar *et al.*, 2022). Hal tersebut sejalan dengan teori ekuilibrium organisasi yang dikemukakan oleh March dan Simon pada tahun 1958 yaitu karyawan akan berkomitmen terhadap pekerjaannya apabila dorongan yang diberikan perusahaan sesuai. Salah satu bentuk dorongan tersebut adalah beban kerja yang seimbang. Berbagai macam bentuk pekerjaan menjadikan beban kerja yang diterima oleh karyawan berbeda satu sama lain karena tergantung dari kompleksitas pekerjaan masing-masing karyawan (Nasution, 2022). Berikut

ini merupakan *job description* karyawan masing-masing divisi yang ada di PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).

Tabel 1.2 *Job Description* Karyawan Masing-Masing Divisi pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)

No.	Divisi	<i>Job Description</i>
1.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Bank	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan relasi dengan pihak eksternal perusahaan yaitu nasabah dan bank b. Tugas yang diterima harus diselesaikan sesegera mungkin
2.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Non Bank	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan relasi dengan pihak eksternal perusahaan yaitu nasabah dan <i>obligee</i> b. Tugas yang diterima harus diselesaikan sesegera mungkin
3.	SDM dan Renbang	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap tahunnya b. Melakukan pendataan terkait disiplin kerja karyawan secara rutin c. Mempersiapkan berbagai program pelatihan bagi karyawan yang efektif dan efisien
4.	Umum dan IT	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan peningkatan sistem informasi dan teknologi yang ada setiap bulan b. Menjaga dan memelihara fasilitas Perusahaan c. Memastikan seluruh area yang ada selalu terjaga kebersihan dan kerapihannya d. Dapat menanggapi pertanyaan dan keluhan nasabah e. Memastikan bahwa tidak terdapat kejadian kriminal
5.	Keuangan, Anggaran, dan Investasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Memastikan bahwa semua transaksi berjalan dengan baik b. Mencatat seluruh transaksi keuangan baik pembayaran maupun penerimaan
6.	Satuan Pengawas Internal dan Kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pengawasan internal atas seluruh aktivitas manajemen pada berbagai satuan kerja b. Menyusun perencanaan mekanisme pengawasan internal

No.	Divisi	Job Description
7.	Manajemen Risiko dan Co <i>Guarantee</i>	a. Konsisten memberikan laporan kerja manajemen risiko atas risiko yang ada pada mekanisme perusahaan
8.	Hukum/Legal	a. Memastikan seluruh perizinan perusahaan telah terpenuhi dengan baik b. Meninjau aktivitas perusahaan secara berkala agar sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku
9.	<i>Marketing Point</i> Sekayu	a. Meningkatkan relasi dengan pihak eksternal perusahaan b. Tugas yang diterima harus diselesaikan sesegera mungkin
10.	<i>Marketing Point</i> Lubuk Linggau	a. Meningkatkan relasi dengan pihak eksternal perusahaan b. Tugas yang diterima harus diselesaikan sesegera mungkin
11.	<i>Marketing Point</i> Batu Raja	a. Meningkatkan relasi dengan pihak eksternal perusahaan b. Tugas yang diterima harus diselesaikan sesegera mungkin

Sumber : Laporan SDM PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), 2024

Berbagai macam bentuk pekerjaan juga menjadikan target kerja yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan tentu berbeda satu sama lain. Berdasarkan data yang penulis peroleh, diketahui bahwa apabila karyawan belum mencapai target kerja yang telah ditentukan sebelumnya terkhusus pada divisi Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Bank, divisi Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Non Bank, *Marketing Point* Sekayu, *Marketing Point* Lubuk Linggau, dan *Marketing Point* Batu Raja maka mereka akan mendapat imbauan dari atasan serta tidak dapat memperoleh kompensasi atau imbalan berupa insentif. Adapun berikut ini merupakan target kerja karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) pada divisi yang tertera di atas.

Tabel 1.3 Target Kerja Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)

No.	Divisi	Target Kerja
1.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Bank	a. Memperoleh pendapatan dengan nominal minimal 9,5 miliar rupiah per bulan
2.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Non Bank	a. Memperoleh pendapatan dengan nominal 600 juta rupiah per bulan
3.	<i>Marketing Point</i> Sekayu	a. Memperoleh pendapatan dengan nominal minimal 100 juta rupiah per bulan
4.	<i>Marketing Point</i> Lubuk Linggau	a. Memperoleh pendapatan dengan nominal minimal 100 juta rupiah per bulan
5.	<i>Marketing Point</i> Batu Raja	a. Memperoleh pendapatan dengan nominal minimal 100 juta rupiah per bulan

Sumber : Laporan SDM PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), 2024

Karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) juga melakukan kegiatan lembur sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta pencapaian target kerja. Hal tersebut sejatinya tidak sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa jam kerja normal paling lama 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Namun meskipun hal itu terjadi, karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) tetap memperoleh haknya yaitu berupa upah lembur yang dihitung dari seberapa lama (dalam jam) ia melakukan lembur kerja. Berikut ini merupakan data lembur karyawan masing-masing divisi pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) tahun 2023.

Tabel 1.4 Data Lembur Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Tahun 2023

No.	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Waktu Kerja (jam/tahun)	Waktu Lembur (jam/tahun)
1.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Bank			
	a. <i>Manager</i>	1	1936	-
	b. <i>Asisten Manager</i>	1	1936	-

No.	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Waktu Kerja (jam/tahun)	Waktu Lembur (jam/tahun)
	c. <i>Relationship Officer/Marketing</i>	3	1936	1356
	d. Staf Klaim dan Subrogasi	3	1936	1338
	e. Administrasi Penjaminan	1	1936	439
2.	Penjaminan, Klaim dan Subrogasi Non Bank			
	a. <i>Manager</i>	1	1936	-
	b. <i>Asisten Manager</i>	1	1936	-
	c. <i>Relationship Officer/Marketing</i>	3	1936	1404
	d. Staf Klaim dan Subrogasi	4	1936	1772
	e. Administrasi Penjaminan	1	1936	427
3.	SDM dan Renbang			
	a. <i>Manager</i>	1	1936	-
	b. <i>Asisten Manager</i>	1	1936	-
	c. Staf SDM dan Renbang	5	1936	1860
4.	Umum dan IT			
	a. <i>Manager</i>	1	1936	-
	b. <i>Asisten Manager</i>	1	1936	-
	c. Staf Umum	2	1936	748
	d. Staf IT	2	1936	684
	e. <i>Costumer Service</i>	1	1936	292
	f. <i>Security</i>	7	1936	1022
	g. <i>Driver</i>	2	1936	254
	h. <i>Office Boy</i>	4	1936	1072
5.	Keuangan, Anggaran, dan Investasi			
	a. <i>Manager</i>	1	1936	-
	b. <i>Asisten Manager</i>	1	1936	-
	c. Staf Keuangan	1	1936	484
	d. Staf Akuntansi	1	1936	472
	e. Staf Anggaran	1	1936	435
	f. Kasir	1	1936	415
6.	Satuan Pengawas Internal dan Kepatuhan	2	1936	670
7.	Manajemen Risiko dan Co <i>Guarantee</i>	1	1936	420
8.	Hukum/Legal	1	1936	161
9.	<i>Marketing Point</i> Sekayu	3	1936	1095
10.	<i>Marketing Point</i> Lubuk Linggau	3	1936	1116

No.	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Waktu Kerja (jam/tahun)	Waktu Lembur (jam/tahun)
11.	Marketing Point Batu Raja	4	1936	1432

Sumber : Laporan SDM PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), 2024

Selain beban kerja, disiplin kerja merupakan hal yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh kepuasan atas aktivitas penyeliaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Aktivitas tersebut dapat berupa disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan cara berkomunikasi yang dilakukan pimpinan atau penyelia kepada tenaga kerja agar tenaga kerja tersebut mau membenahi sikapnya serta berperan dalam meningkatkan kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati aturan yang ada (Rivai, 2018).

Rendahnya disiplin kerja yang diberikan perusahaan dapat memicu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Wahyuningtyas (2023) serta Anisa *et al.*, (2022) disiplin kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah disiplin kerja maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dari perusahaan, begitu pula sebaliknya. Adapun berdasarkan data yang penulis peroleh, diketahui fenomena yang terjadi pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) yaitu masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu pada setiap bulannya. Berikut ini merupakan data keterlambatan karyawan tahun 2023 pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).

Tabel 1.5 Keterlambatan Karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterlambatan (orang)	Persentase Keterlambatan
Januari	66	5	0,36 %
Februari	66	3	0,23 %
Maret	66	4	0,29 %
April	66	4	0,40 %
Mei	66	7	0,51 %
Juni	66	5	0,40 %
Juli	66	4	0,30 %
Agustus	66	3	0,21 %
September	66	5	0,38 %
Oktober	66	4	0,27 %
November	66	3	0,21 %
Desember	66	4	0,32 %

Sumber : Laporan SDM PT Jamkrida Sumsel (Perseroda), 2024

Melalui tabel tersebut, diketahui persentase keterlambatan karyawan pada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) mengalami fluktuasi dalam rentang waktu satu tahun terakhir. Persentase tertinggi keterlambatan karyawan terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 0,51%. Adapun jika dirata-ratakan, total persentase keterlambatan karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) dalam kurun waktu satu tahun yaitu sebesar 0,32%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut diketahui PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) memiliki beberapa divisi dengan masing-masing beban yang berbeda serta disiplin kerja yang perlu ditingkatkan. Sementara itu, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Solihin dan Wardani (2022) serta Egarini dan Prastiwi (2022) beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan menurut Bogar *et al.*, (2018) serta Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) beban kerja

berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyaniz dan Badrianto (2023) serta Idrus *et al.*, (2018) disiplin kerja memiliki berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan Rizki dan Wahyuningtyas (2023) serta Anisa *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang terdapat pada perusahaan serta perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya penulis berminat untuk meneliti “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)?
- b. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).

- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Jamkrida Sumsel (Perseroda).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut.

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi ilmiah oleh berbagai pihak yang memerlukan untuk pengembangan lebih lanjut.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada PT Jamkrida Sumsel (Perseroda) sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards An Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 422-436.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Albaar, A. H., & Kamis, R. A. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT Muara Mall Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 22-38.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*. 6(3), 1-8.
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Antika, N. D., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Azmi, M, A. 2021. Pengaruh Work-Life Balance dan Work Passion Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Tesis Pada Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Sriwijaya. Palembang (tidak dipublikasikan).
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia

- Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity: Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, 2(4), 2021.
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. 3(3), 2226-2237.
- Chairunnisa, C., & Juliannisa, I, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Usia dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *JURNAL PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*. 9(1), 62-72.
- Diana, R., Chan, S., & Ibrahim, R. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Turnover Intention of the State-Owned Bank in Indonesia. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*. 2(8), 213-220.
- Efentris, T., & Chandra, S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Pada PT Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197-209.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- Firdaus, J. 2022. Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Skripsi Pada Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Riau (dipublikasikan).
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16, 13–23.
- Hasibuan, M, S, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henha, P, E, N. 2017. A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2751-2758.
- Hermawati, E., Kusdyah, I., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26.

- Idrus., Hariadi, A., & Nugroho, R. E. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan YANIIBS Parung-Bogor. *Journal of Islamic Studies*, 4(1), 1-13.
- Jasinski, A. M., & Derbis, R. (2022). Work Stressors and Intention to Leave the Current Workplace and Profession: The Mediating Role of Negative Affect at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-16.
- Jufrizen & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(20), 58–70.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Koesomowidjojo, S. R. 2021. *Praktis dan Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : PT Niaga Swadaya.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Bouwmeester, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Krisnaningsih, E., Dwiyatno, S., Arlani, T., Jubaedi, A. D., & Cahyadi, D. (2023). Beban Kerja Psikologis dan Fisik dengan NASA-TLX dan Cardiovascular Load (CVL). *Jurnal InTen*, 6 (1), 1-13.
- Lateiner, A, L. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Madison. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77-94.
- Mahawati, E., et al. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Masniar., Histiari, A. R., & Pangestu, D. A. B. (2022). Analisa Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX Pada Bagian Operator. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 11-20.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and*

- Management Studies*. 5(8), 473-481.
- Mobley, W, H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Moleong, L, J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, N., Ihsan, A., & Hayat, K. (2021). Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention: A Case Study of Higher Education Sector of Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Business and Tourism*. 7(1), 51-64.
- Mushabe, C., Abreh, M. K., & Mills, C. A. (2022). Reconceptualizing Faculty Workload as A Measure of Human Resource Motivation and Performance in Higher Education. *Journal Of Social Sciences & Humanities*. 6(1), 1-6.
- Nasution, S. I. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT Tanjung Timberindo Industri. Skripsi Pada Program Studi Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area. Medan (dipublikasikan).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2019). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention The Influence Of Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Ningsih, N, K, W, S., & Putra, M, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 58–66.
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., & Abdi, M. Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*. 21(2), 70-78.
- Priadana, M, S., dan Sunarsi, D. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- Purnomo, R. A. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo : Wade Group.
- Rachmawati, A., & Parwoto. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Turnover Intention as Intervening Variable (A Study at it Consulting Management Service Company Employees). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 7(2), 115-126.

- Ratnasari, S, L., & Lertari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 11(12), 299-313.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) The Influence Of Work Discipline On Turnover Intention In CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). *E-Proceeding of Management*, 10(2), 822.
- Robbins, S, P. 2019. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sahir, S, H. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : KBM Indonesia.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect Of Work Stress and Work Load On Burnout and Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar). *International Journal Of Management Science*. 1(3), 262-280.
- Sarwono, J. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Suluh Media.
- Solihin, D., & Wardani, A., K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, IV(01), 132-141.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Suhrman dan Yusuf. 2019. *Penelitian Kuantitatif : Sebuah Panduan Praktis*. Mataram: CV Sanabil.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA), September*, 1-13.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 450-471.
- Suwondo & Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Ilmu*

Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, 1(4), 161-178.

- Suzabar, D. F., Soelton, M., Umar, M., & Triwulan, J. (2019). Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *International Conference on Management, Economics and Business*. 120, 40-45.
- Syafrina, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Jurnal Eko dan Bisnis : Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Syahputra, D., & Wardayani. (2019). Pengaruh Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi*, 1(1), 8–14.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65.
- Taqwa, M. (2021). Metode Suksesif Interval pada Motivasi Belajar Matematika Selama Covid-19 Berbasis MSLQ dengan Software R. *Seminar Nasional Pendidikan Matematika (SANDIKA 2)*, 2(1), 29–40.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Utama, T., Widiani, R., Yuliana., Nugroho, N., dan Anggraini, D. (2019). Kompensasi Kerja pada Karyawan CV Jasa Sumber Asahan Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(2).
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662.
- Zahriyah, A., Suprianik., Parmono, A., dan Mustofa. 2021. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember : Mandala Press.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 183-192.