MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PERANAN BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH III PALEMBANG

Miftahul Huda[1], Purwati[2], Andriansyah[3]
Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
Email: miftahulhudda47@gmail.com, purwati@polsri.ac.id, andriansyah@polsri.ac.id
Penulis Korespondensi: Miftahul Huda, Email: miftahulhudda47@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the role of organizational culture and workload on employee turnover intention at PT Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang. A quantitative approach was deployed as the method for this research. The research population involves all active permanent and contract employees within the company, totaling 42 individuals. Due to the limited population size, the researcher implemented a saturated sampling technique (census), whereby the entire population was utilized as the research sample. Primary data collection was executed by distributing structured questionnaires directly to the respondents. The collected data were then processed using multiple linear regression analysis via SPSS statistical software. The partial hypothesis testing results indicate that organizational culture has a significant effect on turnover intention with a positive coefficient. Simultaneously, organizational culture and workload play a significant role in influencing employee turnover intention at PT Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang. The coefficient of determination (R^2) indicates that these dual independent variables contribute 19.4% toward turnover intention, while the remaining 80.6% is driven by other factors outside this research model. Management is advised to regularly evaluate workload and reinforce organizational cultural values to minimize employee turnover rates.

Keywords: *Organizational Culture, Workload, Turnover Intention, PT Pegadaian.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peranan budaya organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Kuantitatif digunakan sebagai metode pendekatan dalam penelitian ini. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap maupun kontrak di lingkungan perusahaan yang berjumlah sebanyak 42 orang. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara primer melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui software statistik SPSS. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien bernilai positif. Secara simultan (bersama-sama), variabel budaya organisasi dan beban kerja memiliki peran signifikan dalam memengaruhi tingkat turnover intention karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi sebesar 19,4% terhadap

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

turnover intention, sedangkan 80,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Manajemen disarankan untuk mengevaluasi beban kerja dan memperkuat nilai budaya organisasi guna menekan tingkat perputaran karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Turnover Intention, PT Pegadaian.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor jasa keuangan di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan transformasi digital dan peningkatan inklusi keuangan. Selain perbankan, lembaga keuangan non-bank berperan strategis dalam memperluas akses pembiayaan masyarakat melalui produk yang fleksibel seperti pinjaman tanpa agunan, asuransi mikro, dan kredit usaha (Yulianti et al., 2024).

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu BUMN yang berkontribusi besar dalam bidang pembiayaan berbasis gadai dan produk mikro lainnya. Berdiri sejak tahun 1901 dengan jaringan luas, Pegadaian memberikan akses pendanaan yang cepat dan mudah bagi masyarakat, khususnya yang belum terlayani oleh perbankan tradisional (Giawa et al., 2025; Putri et al., 2024).

Di Sumatera Selatan, PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pembiayaan masyarakat. Meningkatnya kebutuhan hidup dan pertumbuhan usaha mikro menjadikan Pegadaian sebagai alternatif utama. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas layanan melalui inovasi, efisiensi, dan penguatan SDM guna mempertahankan kepercayaan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. SDM merupakan aset strategis yang mengoperasikan sistem, mengembangkan produk, dan memberikan layanan. Kualitas SDM yang profesional dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pengembangan SDM dan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk menekan turnover intention dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Ahmad Gunawan et al., 2024; Hartawan & Pancawati, 2025).

Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	14.237
2022	12.950
2023	13.519
2024	12.530
2025	13.180

Sumber: PT Pegadaian, 2026

Berdasarkan data tahun 2021–2025, jumlah karyawan PT Pegadaian (Persero) mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan tercatat 14.237 orang pada 2021, turun menjadi 12.950 orang pada 2022, naik lagi menjadi 13.519 orang pada 2023, kemudian turun menjadi 12.530 orang pada 2024, dan kembali meningkat menjadi 13.180 orang pada 2025. Fluktuasi ini mencerminkan adanya dinamika dalam pengelolaan SDM yang dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen, efisiensi tenaga kerja, dan potensi turnover intention. Ketidakstabilan jumlah karyawan dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan SDM yang strategis dan berkelanjutan. Fokusnya pada pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta strategi retensi karyawan. Pemantauan berkala terhadap tingkat turnover intention juga penting sebagai langkah preventif.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah ke pekerjaan lain sesuai keinginannya (Ayuningrum & Surya, 2024). Kondisi ini menjadi indikator awal terjadinya turnover yang dapat merugikan perusahaan melalui peningkatan biaya rekrutmen, hilangnya karyawan berpengalaman, dan penurunan produktivitas. Faktor penyebabnya meliputi budaya organisasi, sistem manajemen, beban kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karier (Ni et al., 2025).

Turnover Intention

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
2024	47	2	4,25%
2025	45	2	4,44%
2026	42	3	7,14%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Berdasarkan data 2024–2026, jumlah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang mengalami penurunan dari 47 orang pada 2024 menjadi 45 orang pada 2025, dan 42 orang pada 2026. Jumlah karyawan yang keluar meningkat dari 2 orang pada 2024–2025 menjadi 3 orang pada 2026, dengan persentase turnover naik signifikan dari 4,25% menjadi 7,14%. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan turnover yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi.

Tingginya turnover intention dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan beban kerja. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu melakukan analisis faktor penyebab, survei karyawan, dan menyusun strategi retensi yang tepat. Hal ini bertujuan menekan biaya rekrutmen, meningkatkan produktivitas, dan menjaga stabilitas organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi turnover intention. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang membentuk pola kerja, komunikasi, dan komitmen karyawan (Merdiaty et al., 2025). Budaya yang kuat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi dan kualitas layanan (Abdilah Kurniawan et al., 2023).

Namun, budaya organisasi di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang belum berjalan optimal. Masalah seperti komunikasi yang kurang efektif, minimnya apresiasi, dan rendahnya kedisiplinan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kondisi ini berpotensi meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang kondusif untuk mendukung loyalitas dan retensi karyawan.

Tingkat Kehadiran

Tahun	Persetanse
2023	97%
2024	97%
2025	96%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Berdasarkan data 2023–2025, persentase stabil di 97% pada 2023–2024 dan turun menjadi 96% pada 2025. Penurunan 1% ini menunjukkan adanya perubahan yang perlu diperhatikan perusahaan.Faktor yang memengaruhi turnover intention di antaranya budaya organisasi dan beban kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat ditekan melalui komunikasi, apresiasi, dan keterlibatan karyawan (Wahyudi et al., 2025). Sementara beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan motivasi (Salsabila Taqwaning Afifi et al., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention. Oleh karena itu, penelitian di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang perlu dilakukan untuk melihat konteks yang lebih spesifik.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah ilmu dan proses pengelolaan tenaga kerja secara efisien dan efektif. SDM merupakan faktor penggerak utama dalam setiap kegiatan organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Brenda et al., 2022). MSDM mencakup seluruh fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling dalam aktivitas SDM, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah meningkatkan kontribusi produktif SDM agar organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien (Mardiana & Novalia, 2020).

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kepercayaan, tradisi, dan asumsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Unsur-unsur tersebut menjadi pedoman dalam bersikap, berpikir, dan bertindak untuk memecahkan masalah serta mencapai tujuan organisasi (Swastiti et al., 2024). Budaya organisasi juga berfungsi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan dan nilai-nilai bersama. Budaya ini membentuk karakteristik dan cara kerja anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Ade et al., 2025). Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai kekuatan yang membentuk perilaku individu dan menjadi faktor

pendukung tercapainya kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi landasan sekaligus pengarah perilaku yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi.
Menurut Kasus et al. (2023), budaya organisasi memiliki 4 fungsi yaitu: membentuk identitas dan citra positif organisasi di mata publik, menumbuhkan rasa bangga melalui simbol dan nilai bersama, mengarahkan perilaku anggota agar berpikir konstruktif dan bekerja efektif, memperkuat kerja sama tim dan rasa kebersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
Menurut Dian Juliarti Bantam et al. (2024), budaya organisasi memiliki 7 karakteristik: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Ketujuh karakteristik ini menjadi ciri khas dan pedoman dalam membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
Menurut Akmul et al. (2025), indikator budaya organisasi meliputi: inovasi dan pengambilan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kepentingan karyawan, dan berorientasi pada detail tugas. Keempat indikator ini mencerminkan bagaimana nilai dan norma organisasi membentuk pola kerja dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan secara efektif.

c. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup beban fisik seperti mengangkat dan mendorong, serta beban psikologis yang berkaitan dengan tingkat keahlian dan tuntutan mental (Istiqomah & Savitri, 2025).Beban kerja akan menjadi tanggung jawab yang dapat dikelola jika pekerja memiliki kemampuan, keterampilan, dan kapasitas yang sesuai serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, apabila tuntutan tugas melebihi kemampuan, waktu, dan kompetensi individu, beban kerja dapat menjadi berlebihan dan berpotensi menimbulkan tekanan serta menurunkan kinerja (Alaina & Fadli, 2024).
Menurut Mulyandi & Rusly (2021), ada 6 faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu: keteraturan perilaku yang tampak saat berinteraksi, norma atau standar perilaku kerja, nilai-nilai inti yang dianut bersama, filosofi organisasi dalam memperlakukan karyawan dan pelanggan, aturan sebagai pedoman kerja, dan iklim organisasi yang tercermin dari kondisi kerja dan cara berinteraksi.
Menurut Nurul Aulia Pratama et al. (2024), indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, target kerja, waktu kerja, dan tekanan kerja. Keempat indikator ini menentukan seberapa besar tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kelelahan pada karyawan.

d. Turnover Intention

Menurut Sari & Arifin (2025), turnover intention merupakan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Niat ini timbul akibat ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dukungan organisasi, komitmen, dan peluang karier. Meskipun belum tentu diwujudkan dalam tindakan nyata, turnover intention menjadi indikator psikologis awal bahwa karyawan berpotensi mengundurkan diri jika kondisi tidak membaik.
Menurut Sutapa et al. (2024), faktor yang memengaruhi turnover intention meliputi gaji yang tidak sesuai, kurangnya pengakuan hasil kerja, kondisi kerja yang tidak nyaman, hubungan interpersonal yang buruk, minimnya tantangan pekerjaan, dan terbatasnya kesempatan kenaikan jabatan. Ketidak terpenuhinya aspek finansial, penghargaan, lingkungan, dan pengembangan karier ini dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar.
Menurut Sari & Arifin (2025), turnover intention memiliki 3 aspek: sikap pribadi - dorongan dan keyakinan individu untuk keluar, norma subjektif - pengaruh dan tekanan lingkungan sosial,

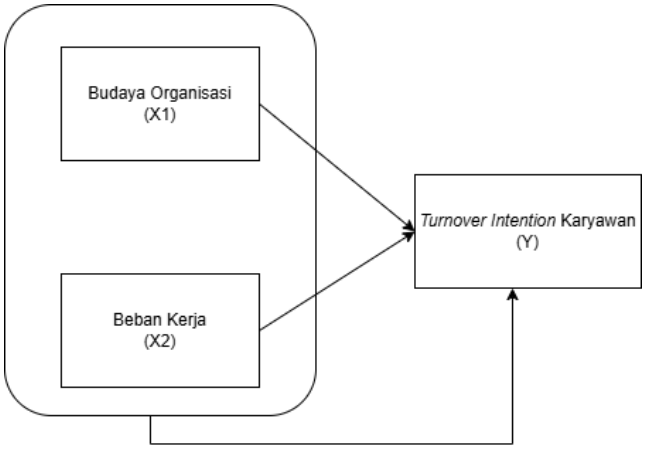
ontrol perilaku - faktor internal berupa kemampuan dan faktor eksternal berupa peluang serta hambatan.
Menurut Nurhakiki et al. (2024), indikator turnover intention terdiri dari 3 tahap: pikiran untuk keluar - munculnya ketidakpuasan, keinginan meninggalkan organisasi - mulai mencari pekerjaan lain, keinginan mencari pekerjaan baru - berniat keluar jika mendapat pekerjaan yang lebih baik.

e. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya perlu diuji (Hamdani & Sa'diyah, 2025). Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini adalah:
H1: Budaya organisasi berperan positif terhadap turnover intention karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang.
H2: Beban kerja berperan positif terhadap turnover intention karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang.
H3: Budaya organisasi dan beban kerja berperan positif secara simultan terhadap turnover intention karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang.

f. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan peranan budaya organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang, sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode ilmiah yang sistematis, rasional, dan empiris untuk menguji hipotesis (Damanik et al., 2025; Khaddafi et al., 2025). Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang berjumlah 42 orang dengan teknik sampling jenuh (Suriani et al., 2023). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari dokumen, jurnal, dan situs resmi perusahaan (Radiko Arvyanda, 2023). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui riset lapangan menggunakan kuesioner skala Likert dan studi kepustakaan (Rahmawati et al., 2025). Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi

klasik, dan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi R2 yang diolah menggunakan program statistik (Soraya Tanjung, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang dengan jumlah 42 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 25 orang (60%) dan perempuan 17 orang (40%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 46-55 tahun sebanyak 14 orang (33%). Dilihat dari pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (74%). Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (29%). Berdasarkan status kerja, didominasi karyawan tetap sebanyak 30 orang (71%). Sedangkan berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari Departemen Business Support sebanyak 13 orang (31%). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini umumnya adalah karyawan laki-laki, berpendidikan S1, berusia 46-55 tahun, berstatus karyawan tetap, dan bekerja di Departemen Business Support.

b. Statistik Deskriptif

Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	42	21	55	46.71	7.185
X2	42	17	50	41.79	7.735
Y	42	6	30	19.88	8.555
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 46,71 dari rentang 21-55 dengan standar deviasi 7,185, yang menunjukkan penilaian responden tergolong tinggi dan cenderung seragam. Variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata 41,79 dari rentang 17-50 dengan standar deviasi 7,735, mengindikasikan persepsi beban kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan variasi jawaban yang wajar. Sementara itu, variabel turnover intention memiliki rata-rata 19,88 dari rentang 6-30 dengan standar deviasi 8,555, yang berarti tingkat keinginan berpindah kerja berada pada kategori sedang dengan penyebaran data paling besar. Secara keseluruhan, budaya organisasi dan beban kerja dinilai cukup tinggi, sedangkan turnover intention berada pada tingkat moderat.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

c. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.524	0.304	Valid
2	0.509	0.304	Valid
3	0.585	0.304	Valid
4	0.555	0.304	Valid
5	0.703	0.304	Valid
6	0.702	0.304	Valid
7	0.708	0.304	Valid
8	0.539	0.304	Valid
9	0.558	0.304	Valid
10	0.405	0.304	Valid
11	0.503	0.304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rhitung dari 11 butir pernyataan yang berkisar antara 0,405 hingga 0,708, semuanya lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,304 (Dewi et al., 2022). Dengan demikian, setiap butir pernyataan memiliki korelasi yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap skor total dan mampu mengukur konsep budaya organisasi secara tepat, sehingga seluruh instrumen pada variabel X1 layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.677	0.304	Valid
2	0.708	0.304	Valid
3	0.716	0.304	Valid
4	0.559	0.304	Valid
5	0.470	0.304	Valid

6	0.668	0.304	Valid
7	0.718	0.304	Valid
8	0.726	0.304	Valid
9	0.621	0.304	Valid
10	0.607	0.304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid. Nilai rhitung dari 10 butir pernyataan berada pada rentang 0,470 hingga 0,726, yang semuanya lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,304 (Dewi et al., 2022). Dengan demikian, setiap butir memiliki korelasi yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap skor total dan mampu mengukur konstruk beban kerja secara tepat. Oleh karena itu, seluruh instrumen pada variabel X2 layak digunakan dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.921	0.304	Valid
2	0.857	0.304	Valid
3	0.926	0.304	Valid
4	0.861	0.304	Valid
5	0.866	0.304	Valid
6	0.860	0.304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Turnover Intention (Y) dinyatakan valid. Nilai rhitung dari 6 butir pernyataan berada pada rentang 0,857 hingga 0,926, yang semuanya lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,304 (Dewi et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap skor total dan mampu mengukur konstruk turnover intention secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh instrumen pada variabel Y layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

d. Uji Reliabilitas

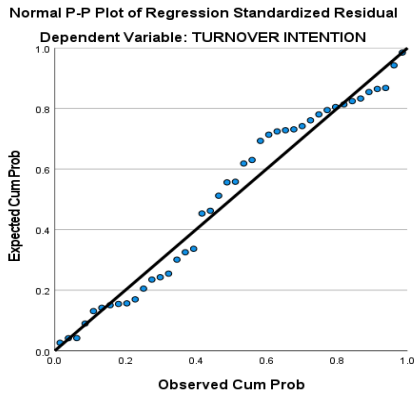
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,797	0,6	Reliabel
Beban Kerja(X_2)	0,846	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,942	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Dewi et al., 2022). Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi dan mendekati 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan jawaban responden cenderung konsisten, sehingga layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

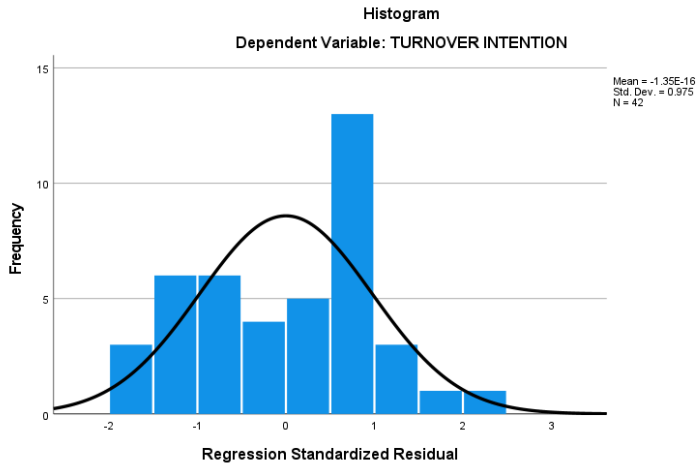
e. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Grafik Normal Probability Plot (P-P Plot), dapat disimpulkan bahwa data residual pada variabel Turnover Intention berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis tersebut, meskipun terdapat sedikit penyimpangan yang masih dalam batas wajar (Ekonomi et al., 2025). Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini telah terpenuhi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026



Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa data residual pada variabel Turnover Intention berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan bentuk distribusi yang menyerupai kurva lonceng dan cenderung simetris di sekitar nilai tengah, serta tidak adanya kemencengan ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Garis kurva normal yang mengikuti histogram juga memperlihatkan kesesuaian dengan sebaran data (Ekonomi et al., 2025). Dengan demikian, asumsi normalitas untuk model regresi dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.126	42	.090	.966	.42	.237

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Shapiro-Wilk pada taraf signifikansi α = 5%, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,237 yang lebih besar dari 0,05 (Sianturi, 2025). Karena p-value > 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini telah terpenuhi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

f. Uji Multikolinearitas

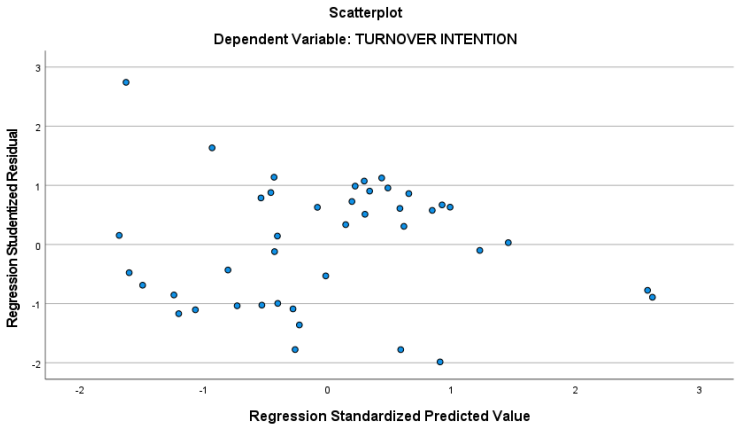
Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.209	7.022	-	5.157	<.001	-	-
1	BUDAYA ORGANISASI	-0.801	0.195	-0.761	-4.107	<.001	0.518	1.930
1	BEBAN KERJA	0.505	0.205	0.456	2.461	0.018	0.518	1.930

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen dalam model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance pada variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja masing-masing sebesar 0,518 > 0,1, serta nilai VIF sebesar 1,930 < 10. Karena seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

g. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan titik-titik data yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah sumbu nol. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi penelitian ini telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

h. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.282	2.681		7.193	<,001
	X1	.243	.091	.617	2.655	.011
	X2	-.257	.085	-.704	-3.027	.004

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai konstanta sebesar 19,282 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai nol, maka Turnover Intention (Y) sebesar 19,282. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,243 dengan nilai signifikansi 0,011 < 0,05, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,243 satuan. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar -0,257 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, yang berarti berpengaruh negatif dan signifikan. Artinya, setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan turnover intention sebesar 0,257 satuan. Dengan nilai Beta -0,704, beban kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi terhadap turnover intention.

i. Uji T (Uji Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji peranan masing-masing variabel (budaya organisasi, beban kerja, dan *turnover intention*) pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang (Alamri et al., 2024). Hipotesis dalam uji T ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Budaya organisasi berperan positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang
2. H2 : Beban kerja berperan positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.282	2.681		7.193	<,001
	X1	.243	.091	.617	2.655	.011
	X2	-.257	.085	-.704	-3.027	.004

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,243, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan turnover intention. Sementara itu, variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 dengan koefisien regresi negatif sebesar -0,257, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh negatif.

j. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Simultan)
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.440	2	31.720	4.680	.015[b]
	Residual	264.327	39	6.778		
	Total	327.767	41			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji F, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan layak digunakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari α = 0,05, serta nilai F hitung sebesar 4,680. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

k. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440[a]	.194	.152	2.603

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R sebesar 0,440 menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Beban Kerja dengan Turnover Intention tergolong sedang. Nilai R Square sebesar 0,194 berarti kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 19,4% variasi Turnover Intention, sedangkan sisanya sebesar 80,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,152 menunjukkan bahwa

kemampuan model setelah disesuaikan adalah 15,2%, dan Std. Error of the Estimate sebesar 2,603 menggambarkan tingkat kesalahan prediksi model. Secara keseluruhan, meskipun model regresi signifikan, kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja dalam menjelaskan Turnover Intention masih tergolong rendah.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang dengan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Temuan ini kontradiktif dengan teori yang menyatakan budaya organisasi yang baik seharusnya menurunkan niat keluar. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di perusahaan belum optimal. Adanya kelemahan seperti komunikasi yang kurang efektif, minimnya apresiasi, dan rendahnya kedisiplinan membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kurang nyaman bekerja. Akibatnya budaya organisasi yang ada justru dipersepsikan negatif sehingga mendorong meningkatnya turnover intention. Perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya dipengaruhi oleh perbedaan objek, karakteristik responden, variabel yang digunakan, serta konteks lingkungan kerja dan sistem manajemen perusahaan.

Variabel Beban Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan koefisien negatif sebesar -0,257. Artinya, semakin tinggi beban kerja justru semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PT Pegadaian, beban kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan. Beban kerja justru dapat dimaknai sebagai tantangan, bentuk kepercayaan perusahaan, atau didukung oleh faktor lain seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang suportif, dan loyalitas karyawan. Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan beban kerja meningkatkan turnover intention. Perbedaan tersebut disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, jumlah sampel, karakteristik perusahaan BUMN yang lebih stabil, serta komposisi variabel dalam model yang membuat peranan beban kerja secara parsial lebih lemah dibanding budaya organisasi.

Secara simultan, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,015 < 0,05. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi turnover intention karyawan. Namun nilai R Square sebesar 0,194 menunjukkan bahwa kemampuan model hanya 19,4%, sedangkan 80,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan peluang kerja eksternal. Dengan demikian, PT Pegadaian perlu mengelola budaya organisasi agar lebih kondusif dan sesuai harapan karyawan, serta mengatur beban kerja secara seimbang. Mengingat turnover intention merupakan fenomena yang multidimensional, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain secara komprehensif untuk menekan niat keluar karyawan dan meningkatkan retensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor

Wilayah III Palembang dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,015 < 0,05. Namun nilai R^2 sebesar 19,4% menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan turnover intention masih terbatas, sedangkan 80,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan, di mana semakin kondusif budaya organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar karena dapat meningkatkan rasa nyaman, loyalitas, dan komitmen. Sementara itu, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa beban kerja tinggi dalam konteks ini tidak meningkatkan niat keluar dan justru dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas. Secara umum tingkat turnover intention karyawan berada pada kategori sedang, sehingga manajemen perlu memperkuat budaya organisasi dan memperhatikan faktor-faktor lain agar potensi karyawan keluar tidak meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang untuk terus meningkatkan kualitas budaya organisasi melalui perbaikan komunikasi, pemberian apresiasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta melakukan evaluasi beban kerja agar tetap seimbang dengan kapasitas karyawan. Manajemen juga perlu memperhatikan faktor lain di luar penelitian seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier, serta mengembangkan strategi retensi berupa insentif, pelatihan, dan jenjang karier untuk menekan turnover intention dan meningkatkan loyalitas. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor lain, serta menggunakan metode atau pendekatan kualitatif agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, *1*(2), 337–340. https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71

Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *3*(2), 12975–12788.

Ade, F., Oktaviani, D., & Zein, M. (2025). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Dan Kreativitas Karyawan Pada PT Surya Nusantara Sentosa*. *01*(04), 1248–1251.

Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia, & Winda Fara Setiani. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(1), 262–272. https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662

Akhmad Nurrofi, Nuruddin Mahmud, Bayu Teguh Wibowo, & Antonius Along. (2025). Peningkatan Produktivitas melalui Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi pada PT XYZ. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, *3*(4), 5059–5067. https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1364

Akmul, A., Marzukib, S., Studi, P., Publik, A., Sosial, I., Puangrimaggalatung, U., Sultan, J., No, H., Wajo, K., & Selatan, S. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja*

Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae , Kecamatan Tempe , Kabupaten Wajo pelayanan publik . Namun , masih ditemukan masalah dalam pelaksanaan tugas pegawai , seperti perlu melakukan penelitian dengan judul : September.

Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *3*(2), 124–130. https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1821

Alamri, R. J., Soepeno, D., Poluan, J. G., Alamri, R. J., Soepeno, D., & Poluan, J. G. (2024). *R . J . Alamri ., D . Soepeno ., J . G . Poluan . PENGARUH DELIVERY ACCURACY DAN CASH ON DELIVERY (COD) TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION SHOPEE EXPRESS MANADO (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS SAM RATULANGI ANGKATAN 2020) THE INFLUENCE OF DELIVERY ACCURACY AND CASH ON DELIVERY (COD) ON CUSTOMER SATISFACTION SHOPEE EXPRESS MANADO (CASE STUDY ON STUDENTS OF SAM RATULANGI 2020) Oleh : Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol . 12 No 4 , Oktober 2024 . Hal : 14-25*. *12*(4), 14–25.

Apriliani, M., Azmy, A., & Saluy, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(6), 4180–4192. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5720

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). IHSAN: Jurnal Pendidikan Islamhttp://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsanVolume 1 Nomor 2Juli20231Ardiansyah, Risnita, M.Syahran JailaniTeknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif . *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9.

Ayuningrum, N. K. A., & Surya, I. B. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *13*(9), 1955. https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i09.p17

Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, *2*(4), 2021.

Brenda, U. C. W., Lucky, O. H. D., & Genita, G. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527

Damanik, M. R., Manik, R. L., & Khadafi, M. (2025). Dan Kelebihan Quantitative Research Methods : Concepts , Types , Stages , and Advantages. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(7), 13479–13496.

Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). *Jurnal basicedu*. *6*(4), 6491–6504.

Di, K., Perkebunan, P. T., & Regional, N. (2025). *1) , 2) 1. 14*, 477–493.

Dian Juliarti Bantam, Nurmalinda Pangesti Haji, Alvina Laylia Faizah, & Annisa Putri Sishardiyanti. (2024). Karakteristik Budaya Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa. *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, *2*(2), 40–55. https://doi.org/10.59581/jipsoshum-

widyakarya.v2i2.2953

Ekonomi, J. I., Empiris, S., Sektor, S., Efek, B., Periode, I., Akuntansi, P. S., Bisnis, F. E., & Luhur, U. B. (2025). *Pengaruh Perputaran Modal Kerja , Perputaran Kas , Likuiditas , dan Pertumbuhan Laba terhadap Nilai Perusahaan goods , dengan profitabilitas tinggi dan rasio modal kerja sehat , Namun , saham UNVR terus*. *2*(September).

Fajariyani, V., Buana Perjuangan Karawang, U., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 yang Bekerja Sambil Kuliah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA MAHASISWA MANAJEMEN ANGKATAN 2022 YANG BEKERJA SAMBIL KULIAH), 395–404. https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1212

Febriani, S. (2022). Analisis Deskriptif Standar Deviasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 910–913. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8194

Giawa, P., Ichsan, R. N., & Hiya, N. (2025). Pengaruh Lokasi dan Promosi Terhadap Minat Masyarakat Menggunakan Jasa Pegadaian Melalui Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Upc Pelajar Medan. *Economics and Digital Business Review*, *6*(2), 1303–1314.

Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, *2*(2), 64–73. https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93

Hartawan, I. M. B., & Pancawati, N. L. P. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan. *Jurnal Economic Resource*, *9*(1), 499–508. https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.2107

Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., Achyar, N., Padang, U. N., & Padang, K. (2025). *Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai*. *3*(12).

Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). *PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. *1*, 94–102.

Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, *1*(2), 41–50. https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13

Indayani, L., & Fauziyah, I. (2024). Dampak Kepemimpinan dan Karir terhadap Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, *1*(2), 18. https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.244

Informatika, J., Rekayasa, D., Jakakom, K., Rahmat, C. A., Novianto, Y., & Rahmat, C. A. (2023). *Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM)*. *3*(April), 359–369.

Istiqomah, T., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Makan Ikan Indonesia ' Ngikan Yuk !' Pondok Pinang Jakarta Selatan. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(1), 131–146.

Kasus, S., Pdam, P., Hulu, K., & Utara, S. (2023). *Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937*. *6*, 612–624.

Khaddafi, M., Dewi, D., Juliyandan, R., Sahara, R., & Arami, M. (2025). JICN : Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara DALAM DUNIA AKADEMIK THE IMPORTANCE OF UNDERSTANDING RESEARCH METHODS JICN : Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *2*(3), 3852–3859.

Khotimah, A. H., Fitri, R. A., Bisnis, I., & Binawan, U. (2025). *Organizational Structure Dynamics : Implications for Operational Effectiveness and Efficiency Dinamika Struktur Organisasi : Implikasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Operasional*. *1*, 160–170.

Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 34–44. https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39

Mardiani, Saleh, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor pada Perawat dalam Penjagaan Safety. *Jurnal Simetrik*, *11*(1), 432–439.

Merdiaty, N., Saputra, F., Putri, K. A., Syahra, M. N., Setiawan, T. A., & Grace, Y. (2025). Krepa: Kreativitas Pada Abdimas. *Krepa: Kreativitas Pada Abdimas*, *1*(3), 35–45.

Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, *2*(06), 825–829. https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298

Ni, O. :, Apriliani, K., Sari, A., Efendi, N., & Damayanti Aprilia, H. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Karyawan Di Cv Amerta Tegeh Rahayu Analysis of Factors Causing Employee Turnover Intention At Cv Amerta Tegeh Rahayu. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, *3*(2), 147–174.

Nurhakiki, M. R., Afridah, N., & Harini, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT . AAE Outdoor Indonesia , Kecamatan Bulakamba , Kabupaten Brebes , Jawa Tengah). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, *2*(3), 221–239.

Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(3), 833–842. https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268

Pendidikan, J. (2024). *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. *11*(2), 681–693.

Pratama, A. D., & Santoso, D. (2025). *Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *23*(4), 502–518. https://doi.org/10.26623/slsi.v23i4.12821

Pratama, A. P. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI SEBAGAI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . LEEA FOOTWEAR INDONESIA*. *7*(3), 710–721.

Putri, L. N. A., Mizan, I. A., Ardhianty, I. W., & Nursukma, D. P. (2024). Eksistensi Otoritas Jasa Keuangan dalam Pengawasan Terhadap Usaha Pergadaian di Indonesia. *Journal for Law,*

Justice, and Crime in Indonesia and Southeast Asia., *10*(1), 102–124.

Rahmawati, Habsy, B. A., & Nursalim, M. (2025). Jenis-Jenis Metode Pengumpulan Data (Qualitative Research). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *9*(1), 9935.

Ramadhan, F. D. (2023). The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance Through Turnover Intention As An Intervening Variable. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, *6*(3), 1965–1984. http://jurnal.usk.ac.id/riwayat/

Rumahorbo, L. G., & Adiwaty, M. R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Edutainment Di Surabaya. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(3), 3585–3594. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1765

Salsabila Taqwaning Afifi, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri, Dewi Puspaningtyas Faeni, & Indah Rizki Maulia. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 12–21. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.354

Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Analisis Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa: Studi Kasus Pada STIE MDP Palembang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *3*(2), 58–66.

Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, *10*(2), 177–194. https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581

Sari, N., & Arifin, K. (2025). ISSN : 2723-0937 DOI. 10.35722/japb Https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB. *Jurnal.Stiatabalong*, *8*, 378–390.

Sekar, D., Kirani, P., & Riyani, I. (2024). *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan*. *2*(11), 184–195.

Sianturi, R. (2025). *TEST NORMALITY AS A CONDITION OF HYPOTHESIS TESTING*. *11*(1), 1–14.

Soraya Tanjung, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Daya Buana. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, *5*(2), 60–66. https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2704

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). The Concepts of Population and Sampling as well as Participant Selection in the Context of Educational Scientific Research. *Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36.

Sutapa, H., Karyadi, S., Hasibuan, P. W., Yuliana, S., & Sutiyem. (2024). Influence of Variables that Cause Employees to Move /Leave. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 6039–6050. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Swastiti, P. I., Pracoyo, A., Harun, P., & Wardani, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Tetap Generasi Milenial di Jabodetabek). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, *21*(1),

99–112. https://doi.org/10.35384/jkp.v21i1.626

Wahyudi, A., Azizah, N., Erlina, N., & Halomoan, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(1), 38–48.

Yulianti, G., Chaidir, M., & Pramono, A. S. (2024). Peran Teknologi Keuangan (Fintech) Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Dan Inklusi Keuangan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *4*(4), 349–355. https://doi.org/10.53866/jimi.v4i4.649