

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 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.

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.*