

**PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA JNT EXPRESS CABANG NASKAH
KM 7 PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian dari syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

FAJAR KURNIAWAN

NPM. 1511110580

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2020**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

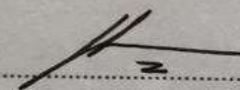
Nama : Fajar Kurniawan
Nomor Pokok/NIM : 15.11.11.0580
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KANTOR JNT EXPRESS CABANG NASKAH KM 7 PALEMBANG**

Pembimbing Proposal :

Tanggal 20-10-2020 Pembimbing I :


.....
Lusiana Nargis, SE., M.Si
0222036101

Tanggal 21-10-2020 Pembimbing II :


.....
Kamariah, SE., MM
0221075802

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

265 / PS / DFE / 20

MOTTO

“Keterlambatan bukanlah sebuah kegagalan, melainkan awal dari sebuah keberhasilan”

– Fajar Kurniawan –

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

➤ Allah SWT

➤ Kedua orangtua ku

➤ Keluarga tercinta ku

➤ Sahabat-sahabat ku

➤ Teman-teman seperjuangan ku

➤ Para pendidik yang kuhormati

➤ Kekasih yang kusayangi

➤ Almamater tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fajar Kurniawan

Nomor Pokok : 1511110580

Angkatan : 2015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Skripsi : **PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
KANTOR JNT EXPRESS CABANG NASKAH KM 7
PALEMBANG.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 3 Oktober 2020



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang”**.

Adapun maksud dari pembuatan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

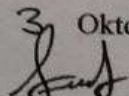
Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, telah mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua penulis atas dukungan, kasih sayang, perhatian dan motivasi yang berikan tiada hentinya. Juga terimakasih telah menyempitkan namaku disetiap do'a.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si dan Ibu Kamariah, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan teliti dan sabar dalam memberikan masukan demi tersempurnanya laporan proposal skripsi ini.

5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing penulis sejak awal hingga akhir masa studi.
6. Segenap Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Seluruh civitas akademika Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.
8. Keluarga besar Universitas Tridianti Palembang, khususnya teman-teman seperjuangan penulis di Jurusan Manajemen atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
9. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas segala bantuan, dukungan, semangat, dan doa yang telah dipanjatkan dan diberikan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Palembang, 3 Oktober 2020


Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Kajian Teoritis	13
2.1.1. Pengertian Kelelahan Kerja	13
2.1.2. Faktor Kelelahan Kerja	14
2.1.3. Jenis Kelelahan Kerja	17
2.1.4. Dampak Kelelahan Kerja.....	18
2.1.5. Dimensi Kelelahan Kerja	19
2.1.6. Indikator Kelelahan Kerja	20
2.2. Beban Kerja	21
2.2.1. Pengertian Beban Kerja	21
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
2.2.3. Dampak Beban Kerja	23
2.2.4. Dimensi Beban Kerja	23
2.2.5. Indikator Beban Kerja	24
2.3. <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ...	27
2.3.3. Dampak <i>Turnover Intention</i>	28
2.3.4. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	29
2.3.5. Indikator <i>Turnover Intention</i>	30

2.4. Pengaruh Antar Variabel	31
2.4.1. Pengaruh Antara Kelelahan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.4.2. Pengaruh Antara Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	31
2.5. Penelitian Lain yang Relevan	32
2.6. Kerangka Berpikir	34
2.7. Hipotesis Penelitian	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1. Tempat Penelitian	37
3.1.2. Waktu Penelitian	37
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1. Sumber Data	37
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling	39
3.4. Rancangan Penelitian	40
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	41
3.5.1. Variabel Penelitian	41
3.5.2. Definisi Operasional	41
3.6. Instrumen Penelitian	42
3.7. Uji Instrumen Penelitian	46
3.7.1. Uji Validitas	46
3.7.2. Uji Reliabilitas	47
3.8. Teknik Analisis Data	47
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi (r)	48
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.9. Uji Hipotesis	49
3.9.1. Uji Simultan (Uji F)	49
3.9.2. Uji Parsial (Uji t)	50
3.10. Langkah dan Jadwal Kerja	52
3.10.1. Langkah Kerja	52
3.10.2. Jadwal Kerja	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Hasil Penelitian	55

4.1.1. Gambaran Perusahaan JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang	55
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	57
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	58
4.2. Pembahasan	66
4.2.1. Karakteristik Responden	66
4.3. Uji Instrumen	69
4.3.1. Uji Validitas	69
4.3.2. Uji Reliabilitas	70
4.4. Analisis Statistik Deskriptif	71
4.5. Teknik Analisis Data	73
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.6. Pengujian Hipotesa	77
4.6.1. Uji F (Uji Simultan)	77
4.6.2. Uji t (Uji Parsial)	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	81
5.2. Keterbatasan Penelitian	82
5.3. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang	7
Tabel 1.2.	Jumlah <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang Periode Januari – Desember 2019	8
Tabel 2.1.	Penelitian Lain yang Relevan	32
Tabel 3.1.	Jumlah Karyawan di kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang	39
Tabel 3.2.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	43
Tabel 3.3.	Langkah dan Jadwal Kerja	54
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	68
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X_1)	69
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)	70
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	70
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.8.	Statistik Deskriptif Variabel Kelelahan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	71
Tabel 4.9.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.10.	Interpretasi Nilai r	74
Tabel 4.11.	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	75
Tabel 4.12.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.13.	Hasil Uji F (Simultan)	77
Tabel 4.14.	Hasil Uji t (Parsial)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Penyebab <i>Turnover Intention</i>	9
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang	58

ABSTRAK

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* yang seringkali terjadi mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yang digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang. Data di dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan terkait sebanyak 32 orang responden. Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang. Variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi tinggi terhadap variasi yang terjadi pada tingkat *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi angka kelelahan kerja dan beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang akan terjadi di kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang.

Kata kunci : Kelelahan Kerja, Beban Kerja, *Turnover Intention*

RIWAYAT HIDUP

Fajar Kurniawan, lahir pada tanggal 28 Desember 1994 di Palembang. Penulis merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Abdul Majid dan Siti Kasminah. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SDN 128 Palembang pada tahun 2000 dan tamat pada tahun 2006. Pada tahun yang samapenulis melanjutkan pendidikan ke MTsN 2 Model Palembang dan tamat pada tahun 2009. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMA 'Aisyiyah 1 Palembang dan tamat tahun 2012. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia, dimana menyangkut pula sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta

karyawannya. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* yang seringkali terjadi mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yang digunakan. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan kelelahan dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat. Kardiman, dkk (2012) mengatakan meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan kelelahan kerja sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan.

Rahmawati & Mikhriani (2016) melakukan penelitian bahwa kelelahan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Kelelahan kerja merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadi pemulihan setelah istirahat (Tarwaka, 2014).

Untuk mengatasi kelelahan karena kondisi kerja maka muncul ilmu ergonomi. Menurut Manuaba (2007) ergonomi merupakan ilmu tentang kemampuan dan keterbatasan tubuh manusia, serta kriteria lainnya yang berkaitan dengan perancangan. Rancangan ergonomi adalah perancangan peralatan kerja, perlengkapan, mesin-mesin, pekerjaan, tugas, tempat kerja duduk, organisasi, dan lingkungan berdasarkan informasi karakteristik tubuh manusia untuk produktivitas, keselamatan, kenyamanan dan efektivitas fungsi tubuh manusia.

Bekerja dalam kondisi performa tidak ergonomis pasti tidak nyaman dan cepat lelah, yang pada akhirnya produktivitas menurun. Saat ini masih banyak orang sedang bekerja yang tidak memperhatikan performa kerja atau sikap kerja atau posisi kerja, sehingga cepat melelahkan. Performa kerja tidak ergonomis dapat menimbulkan kelelahan, nyeri, dan gangguan kesehatan lainnya. Suatu perlawanan (reaksi) terhadap suatu beban (aksi) mengakibatkan otot mengalami kontraksi yang berlebihan (Santoso, 2013). Penyelenggaraan ergonomi perlu segera dilakukan dengan lebih baik yakni melalui penyesuaian mesin, alat dan perlengkapan kerja yang dapat mendukung kemudahan, kenyamanan dan efisiensi kerja (Nurmianto, 2008). Berkaitan dengan hal tersebut, dalam undang-undang No.1 tahun 1970 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perusahaan mempunyai kewajiban untuk menyediakan tempat kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan bagi pekerja atau karyawan perusahaan. Peraturan ini dimaksudkan untuk mengurangi biaya perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan hubungan relasi perusahaan/industri yang lebih baik (Tarwaka, 2008).

Penyelenggaraan ergonomi kadang tidak mudah untuk dipenuhi apabila jam kerja dan peralatan memang masih membutuhkan sikap kerja tertentu. Sikap kerja yang sering dilakukan oleh manusia dalam melakukan pekerjaan antara lain berdiri, duduk, membungkuk, jongkok,

berjalan, dan lainnya. Sikap kerja tersebut dilakukan tergantung kondisi dari sistem kerja dari perusahaan. Kondisi sistem kerja yang tidak sehat akan menyebabkan kecelakaan kerja, karena pekerja melakukan pekerjaan yang tidak nyaman atau tidak ergonomis (Rahmaniyah, 2007).

Demikian pula yang terjadi di Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang, bahwa karyawan yang berada di lingkungan Perusahaan tersebut rata-rata bekerja selama lebih dari 8 jam setiap harinya secara terus menerus, yang berakibat pada kelelahan fisik, menurunkan konsentrasi dan menurunkan daya tahan tubuh karyawan.

Faktor lain yang dihubungkan dengan *turnover intention* adalah Beban Kerja. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tugas yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka organisasi akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan sosial.

Karyawan JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang harus bekerja selama 8 jam kerja pada setiap harinya. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari organisasi maka karyawan tersebut harus menyelesaikannya dengan cara lembur kerja sesuai surat perintah lembur yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang sering mendapatkan tugas lembur akan mengalami penurunan kinerja pada jam kerja efektif. Hal ini juga berdampak pada target yang harus dicapai perusahaan. Target yang tinggi memang dapat disiasati dengan banyaknya kerja lembur oleh karyawan perusahaan, namun pada kenyataannya cara lembur tidak selalu berhasil dalam usaha untuk mencapai perusahaan. Gagalnya pencapaian target juga tidak selalu menjadi kesalahan pihak internal perusahaan, namun banyak faktor eksternal perusahaan yang ikut berperan. Sehingga hal ini justru menjadikan karyawan memiliki tingkat kejenuhan dan beban yang tinggi dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

JNT Express adalah salah satu perusahaan logistik multinasional yang selalu *on-time* dalam pengiriman. Jam kerja JNT Express juga sangat panjang. Jadi, pelanggan bisa mengirim barang pagi, siang maupun malam.

Secara garis besar, jam kerja JNT Express adalah sebagai berikut :

- JNT Express melayani penerimaan barang dan pengiriman barang dari hari Senin sampai Minggu.
- JNT Express tidak mengenal hari libur. Jadi, tanggal merah dan hari libur nasional mereka tetap beroperasi.
- JNT Express selalu melayani pengguna selama 12 jam non-stop. Mulai buka jam 08.00 dan tutup jam 20.00.
- Jam pengantaran kurir dari jam 8 pagi sampai jam 8 malam.

- Jam buka kantor cabang, agen & *drop point* mulai dari jam 08.00 sampai 20.00 (12 jam kerja).

Berdasarkan survei pendahuluan di kantor JNT Express cabang Naskah KM 7 Palembang, peneliti melihat banyaknya barang-barang yang berasal dari setiap kota dan provinsi yang menumpuk disetiap sudut ruangan. Barang tersebut harus disortir satu per satu oleh beberapa orang tenaga kerja sesuai dengan lokasi kurir dalam mengantar barang kepada konsumen. Dalam 1 hari, seorang kurir harus mengantar paket atau barang tersebut kepada konsumen sebanyak 88 sampai 115 barang menggunakan sepeda motor.

Sebelum berangkat mengantar paket atau barang, kurir harus menyortir lagi barang tersebut sesuai dengan rute terdekat yang akan dijelankannya. Barang yang disortir harus di cek terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahan dalam mengantarkan kepada konsumen. Kemudian barang tersebut dimasukkan kedalam keranjang tas dan diangkat ke transportasi berupa sepeda motor yang digunakan oleh masing-masing kurir dari pukul 10.00-16.00 WIB. Setelah semua paket siap, para kurir berangkat untuk mengantarkannya sesuai dengan lokasi tiap kurir yang dibagi berdasarkan wilayah kerjanya.

Adapun data karyawan pada JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang dapat dilihat pada Tabel 1.1. di bawah ini

Tabel 1.1.
Data Karyawan Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7
Palembang Tahun 2019

No.	Posisi	Jumlah (Orang)
1	Office Manager	1
2	Finance Manager	2
3	Personalia Manager	2

4	Operational Administration Staff	4
5	IT Support	2
6	Technical Support	1
7	Staff Technical Support	1
8	Call Center	1
9	Admin Operational	2
10	Entry Staff	1
11	Customer Service	1
12	Sprinter/Kurir	14
	Jumlah	32

Sumber : JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang

Data diatas merupakan jumlah karyawan pada JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang pada periode Januari 2019 sampai Desember 2019. Perbandingan antara beban kerja yang diterima karyawan atas jumlah barang yang harus diantar ke pelanggan tidak seimbang sehingga menyebabkan banyak karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja dan timbul keinginan untuk mengundurkan diri.

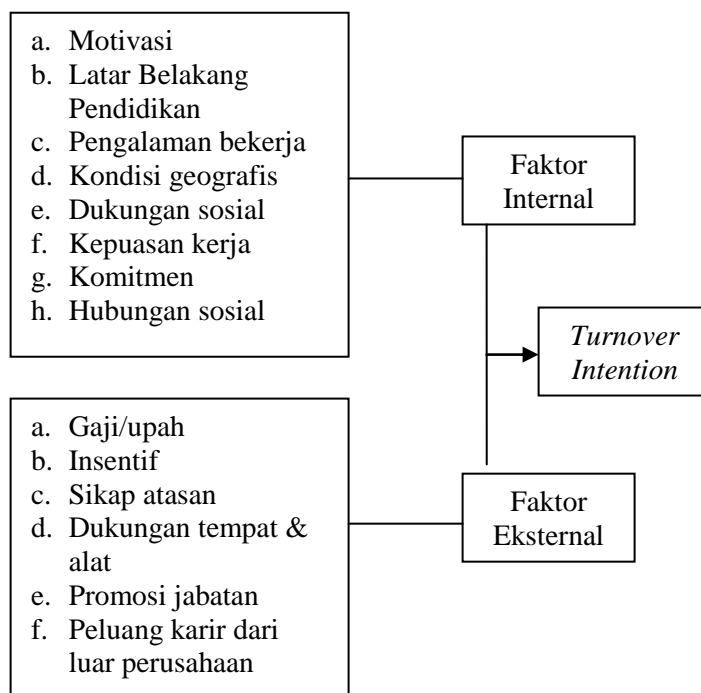
Tabel 1.2.
Jumlah *Turnover intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang
Periode Januari-Desember 2019

No.	Bulan	Masuk	Keluar	Total Karyawan (Orang)
1	Januari	6	5	27
2	Februari	-	-	27
3	Maret	-	-	27
4	April	-	-	27
5	Mei	2	-	29
6	Juni	-	1	28
7	Juli	1	-	30
8	Agustus	-	-	30
9	September	1	-	31
10	Oktober	-	-	31
11	November	1	-	32
12	Desember	-	-	32
	Total	11	6	

Sumber : JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang (2020)

Selain kelelahan kerja dan stres kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* menurut Jewell dan Siegall (dalam Jurnal Rekayasa Sipil, 2014) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Gambar 1.1.
Penyebab *Turnover Intention*



Namun, melihat angka *turnover intention* pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang pada Tabel 1.2 diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER***

INTENTION KARYAWAN DI JNT EXPRESS CABANG NASKAH KM 7 PALEMBANG”.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan batasan permasalahan yang dipilih maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh Kelelahan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan di Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sdm yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan angka *Turnover intention* Karyawan, selain itu juga untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

2. Bagi Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan informasi tambahan yang berhubungan dengan *Turnover intention* Karyawan pada Kantor JNT Express Cabang Naskah KM 7 Palembang.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan beberapa variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Carayon, P dan Alvarado, JC. 2007. *Workload and Patient Safety Among Critical Care Nurses. Critical Care Nursing Clinics on North America* 19, 121-129.
- Caesar, R. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri: Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fajarwati C. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Surakarta.
- Kardiman., Indriana., dan Dian, R. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang)*. Juraksi. 1(1): 57-72.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lilla, F. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri: Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.
- Nurmantyo. 2013. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books: Yogyakarta.
- Rahmawati, M.R., & Mikhriani. (2016). *Kepuasan kerja dan burnout terhadap intensitas turnover pada karyawan organik dan anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Dakwah, 2 (1).
- Rama, Dhini Dhania. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*: Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1 (1), 15-23.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Soedirman., Suma'mur. 2014. *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes & Hiperkes & Keselamatan Kerja*. Justisia Teknika: Jakarta.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja:Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.