

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS  
STUDIO MALL CIBUBUR**

**SKRIPSI**

**IMA AYU SAVITRI**

**21180000174**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA  
JAKARTA  
2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS  
STUDIO MALL CIBUBUR**

**SKRIPSI**

**IMA AYU SAVITRI**

**21180000174**



**SKRIPSI INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBAGIAN  
PERSYARATAN MENJADI SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA  
JAKARTA**

**2022**

# PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

## **PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR**

Yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi (Se) pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah di duplikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan di Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 8 Juli 2022



**IMA AYU SAVITRI**

NPM: 21180000174

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR**

Dibuat untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Skripsi ini ditulis dibawah bimbingan Bapak Ruland Willy Jack Sumampouw, SE., M.Si. dan diketahui oleh kepala Program Studi Strata 1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagai skripsi pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.

Jakarta, 8 Juli 2022

Pembimbing,



Ruland Willy Jack Sumampouw, SE.,  
M.Si.

Kepala Program Studi S-1  
Manajemen,



Muhammad Ramaditya, BBA., MSc.

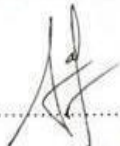
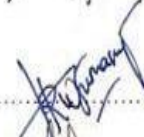
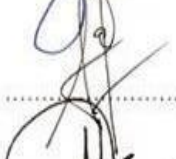

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI  
PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR**

Telah diuji dalam suatu sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Program Studi  
S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia pada Jumat, 15 Juli  
2022

**Panitia Ujian Skripsi :**

1.  ..... : Muhammad Ramaditya, BBA,M.Sc  
(Kepala Program Studi S-1 Manajemen)
2.  ..... : Ruland Willy Jack Sumampouw, SE., M.Si.  
(Pembimbing)
3.  ..... :  
(Muhammad Ramaditya, BBA, M.Sc)
4.  ..... :  
(Joko Bagio Santoso, SE., MM)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur” yang merupakan persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini disampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA., MSc. selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia dan Bapak Ruland Willy Jack Sumampouw, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan ilmu pengetahuan, saran dan motivasi dalam proses pengerjaan dan penulisan skripsi ini.
2. Seluruh Dosen di Program Studi Manajemen yang telah membimbing dan mengajar untuk mahasiswa Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Angkatan 2018.
3. Bapak penulis Bagus Anggoro Riyadi, Ibu penulis Sandra Listiyanti, serta kakak penulis Muhammad Ghifari yang telah banyak memberikan dukungan, semangat dan pengorbanan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya.
4. Keluarga eyang cempaka putih, Bude Vony, Pakde Bono Daru Aji, dan Om Rendra Kusuma atas dukungan secara moral dan material selama perkuliahan.
5. Teman-teman seangkatan S-1 Manajemen dan Kelas 1A Manajemen yang selalu berbagi pengetahuan selama perkuliahan.
6. Teman seperbimbingan tugas akhir Farah Maulidina Safira atas kerjasama dan dukungannya selama proses penulisan tugas akhir ini.

7. Sahabat – sahabat penulis yang menemani selama perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia yaitu Anissa Ramadhanti, Farah Maulidina Safira dan Berlian Carol Febiola yang selalu memberikan dukungan, motivasi, saran yang terbaik.
8. Teman saya Rayfa Arya Dwi Faishal yang selalu meluangkan waktunya untuk sekedar menghibur dan mendengarkan keluh-kesah penulis selama proses pengerjaan skripsi.

Jakarta, 8 Juli 2022



Ima Ayu Savitri  
NIM 21180000174

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ima Ayu savitri  
NPM : 21180000174  
Program Studi : S-1 Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul:

### **PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO CIBUBUR**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Juli 2022

Yang menyatakan,



Ima Ayu Savitri



Ima Ayu Savitri	Dosen Pembimbing :
NPM : 21180000174	Ruland Willy Jack Sumampouw, SE.,
Program Studi S1-Manajemen	M.Si.

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR**

**ABSTRAK**

*Turnover intention* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan atau sebuah niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan atas dasar keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan tersebut. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, 3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Trans Studio Mall Cibubur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan Uji f untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 10,476 dengan nilai  $f_{table}$  adalah 2,71, dan tingkat signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur.

***Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Karyawan***

Ima Ayu Savitri NPM : 21180000174 <i>Bachelor's Degree of Management</i>	<i>Supervisor:</i> Ruland Willy Jack Sumampouw, SE., M.Si.
--	--

***EFFECT OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR***

***ABSTRACT***

*Turnover intention is defined as a tendency or an intention owned by an employee to leave the company on the basis of desires that comes from employees itself. Turnover intention can be influenced by several factors such as workload, job satisfaction, and organizational commitment. This study aims to determine 1) the effect of workload on employee turnover intention, 2) the effect of job satisfaction on employee turnover intention, 3) the effect of organizational commitment on employee turnover intention. The research was conducted at PT. Trans Studio Mall Cibubur. This study uses a quantitative approach, the number of respondents in this study as many as 87 employees by distributing questionnaires and using purposive sampling technique. Hypothesis testing was carried out in this study using the t-test and f-test to determine the direct effect between variables with the help of the SPSS 24.0 for Windows program.*

*The results show that workload has a positive and insignificant effect on employee turnover intention, job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover intention. The results showed that the  $f_{count}$  value of 10,476 with the  $f_{table}$  value of 2.71, and a significant level of 0.000 lower than 0.05, it can be concluded that the variables of Workload, Job Satisfaction, and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on the Turnover Intention of employees at PT. Trans Studio Mall Cibubur.*

***Keywords: Workload, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Turnover Intention***

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIN SKRIPSI .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen .....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Beban kerja .....	14
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	17
2.1.5 Komitmen Organisasi .....	21
2.1.6 <i>Turnover Intention</i> (keinginan berpindah kerja).....	25
2.2 Review Penelitian Terdahulu .....	29

2.3	Keterkaitan Antar Variabel.....	33
2.4	Kerangka Pemikiran.....	34
2.5	Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1	Strategi Penelitian .....	36
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
3.2.1	Populasi Penelitian .....	36
3.2.2	Sampel Penelitian.....	36
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.3.1	Data primer .....	38
3.3.2	Data Sekunder .....	38
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya .	39
3.4.1	Variabel <i>Independent</i> (Bebas) .....	40
3.4.2	Variabel <i>Dependent</i> (terikat) .....	41
3.5	Metode Analisis Data.....	44
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	45
3.5.2	Uji Instrumen/Kualitas Data.....	45
3.5.3	Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	46
3.5.4	Uji Hipotesis .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	50
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Trans Studio Mall Cibubur ....	50
<b>4.1.2</b>	<b>Struktur Organisasi .....</b>	<b>51</b>
4.2	Analisis Deskriptif Responden .....	51
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan...	52
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	53

4.3	Analisis Deskripsi Data.....	54
4.3.1	Beban Kerja (X1).....	54
4.3.2	Kepuasan Kerja (X2).....	54
4.3.3	Komitmen Organisasi (X3) .....	55
4.3.4	Turnover Intention (Y) .....	56
4.4	Hasil Uji Kualitas Data .....	57
4.4.1	Uji Validitas.....	57
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	59
4.5	Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	60
4.5.1	Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial .....	61
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan.....	64
4.6	Uji Hipotesis .....	64
4.6.1	Uji t (Parsial) .....	64
4.6.2	Uji f (Simultan) .....	66
4.7	Temuan Hasil Penelitian .....	66
4.7.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	66
4.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	67
4.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	68
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	71
5.1	Simpulan .....	71
5.2	Saran .....	71
5.2.1	Saran Manajerial.....	71
5.2.2	Saran Teori .....	71
5.2.3	Keterbatasan Penelitian dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya .....	72
	DAFTAR REFERENSI .....	73
	LAMPIRAN.....	77
	BIODATA.....	102

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Trans Studio Mall Cibubur.....	51

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Table 3.1	Skala Likert .....	39
Table 3.2	Klasifikasi TCR.....	39
Table 3.3	Indikator dan Sub Indikator Turnover Intention .....	41
Table 3.4	Indikator dan Sub Indikator Beban Kerja .....	42
Tabel 3.5	Indikator dan Sub Indikator Kepuasan Kerja.....	42
Table 3.6	Indikator dan Sub Indikator Komitmen Organisasi .....	44
Table 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	51
Table 4.2	Usia Responden.....	52
Table 4.3	Pendidikan Responden.....	52
Table 4.4	Lama Bekerja Responden .....	53
Table 4.5	Status Perkawinan Responden .....	53
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja .....	54
Table 4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	55
Table 4.8	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi ...	56
Table 4.9	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention .....	56
Table 4.10	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1) .....	57
Table 4.11	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) .....	58
Table 4.12	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3).....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	59
Table 4.14	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Table 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	60
Tabel 4.16	Hubungan antara Beban Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	61
Tabel 4.17	Hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	62
Tabel 4.18	Hubungan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	63
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan .....	64
Tabel 4.20	Hasil Uji t (Parsial) .....	64
Table 4.21	Hasil Uji f (Simultan).....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tolak ukur perkembangan suatu perusahaan bisa dilihat dari Sumber Daya Manusia, saat ini perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan dari Sumber Daya Manusia dapat dilihat jika mereka bisa berfikir secara kritis, mampu mengembangkan idenya menjadi sebuah inovasi yang dapat membantu perusahaan bisa berkembang, serta dapat meningkatkan kerja sama tim untuk dapat menciptakan suasana kerja yang efisien di dalam perusahaan, perusahaan melihat bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sebuah modal atau asset bagi organisasi itu sendiri. Maka dari itu muncul suatu istilah baru diluar HR (Human Resources), yaitu adalah HC (Human Capital). Di HC, SDM dipandang bukan hanya sebagai asset utama perusahaan tersebut, tetapi merupakan suatu asset yang sangat berharga dan bernilai, selain itu SDM juga dapat dikembangkan kemampuannya, dan sebaliknya mereka bisa menjadi beban untuk perusahaan itu sendiri. Di sini pandangan SDM sebagai modal atau investasi bagi sebuah organisasi atau perusahaan lebih dalam lagi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang paling penting bahkan keberadaannya tidak dapat dilepaskan dari suatu perusahaan, baik institusi ataupun organisasi. Dengan adanya SDM juga bisa menjadi sebuah kunci yang dapat menentukan apakah perusahaan dapat berkembang dengan baik atau tidak. Pada dasarnya, SDM merupakan orang-orang yang dipekerjakan untuk merencanakan sesuatu, berpikir, dan menjalankan suatu rencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni dan ilmu yang mengatur hubungan para karyawan agar tetap aktif dan efisien dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Yang menjadi tugas dari suatu perusahaan tidak hanya semata-mata merekrut SDM yang menurut



mereka sudah tepat, namun perusahaan juga harus bisa menciptakan serta mempertahankan SDM di dalam perusahaan, itu juga merupakan tugas yang harus dijalankan perusahaan.

Sudah semestinya setiap perusahaan harus menjaga loyalitas para karyawannya terhadap perusahaan agar para karyawan tetap bertahan dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Hidayat, 2018). Melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan diiringi berbagai macam hambatan dan masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Seiring berjalannya waktu, apalagi di era globalisasi ini pastinya perusahaan akan mengalami perkembangan dan pastinya perusahaan akan menghadapi berbagai masalah termasuk permasalahan yang terjadi pada Sumber Daya Manusia. Salah satu permasalahan Sumber Daya Manusia terbilang serius adalah *turnover intention* karyawan. Yang menjadi upaya untuk mencapai target atau tujuan perusahaan adalah tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) yang sangat minimalis, perusahaan juga harus bisa memperhatikan faktor-faktor apa saja yang memungkinkan untuk memunculkan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan (*turnover intention*). Jichul & Thomas (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan perkiraan yang terbaik untuk menilai perilaku *turnover* yang nantinya akan terjadi pada karyawan di dalam suatu perusahaan.

*Turnover intention* merupakan sebuah situasi dimana seorang karyawan memiliki suatu niat yang mereka lakukan dengan sadar untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan yang berbeda sebagai alternatif. *Intention* merupakan sebuah keinginan atau niat yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal. Sedangkan *turnover* merupakan keluarnya atau berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja sebelumnya. Maka dari itu, *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan atau sebuah niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan atas dasar keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan tersebut. Yang meliputi hal ini adalah adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, munculnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaan, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja biasanya dikarenakan mereka sudah

merasa lingkungan kerja dan pekerjaan yang diberikan tidak membuat mereka nyaman, menurut Zeffane (2003) dalam Sivellea Firdaus dkk (2017).

Indikator-indikator yang akan di bahas diantaranya sebagai berikut: 1) umur, penyebab tingkat *turnover intention* yang tinggi ada pada karyawan yang usianya masih muda (Edwin, 2017). 2) masa kerja, semakin lama seorang karyawan bekerja maka akan semakin rendah tingkat turnover-nya. Tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi apabila masa kerja seorang karyawan cenderung lebih singkat. 3) pengetahuan dan tingkat pendidikan yang rendah akan memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang sulit sebagai sumber kecemasan dan tekanan yang biasa disebut out-group. 4) memiliki keterikatan kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yang artinya membentuk suatu perasaan memiliki (*sense of belonging*), percaya diri, dan rasa aman. 5) akibat yang ditimbulkan secara langsung adalah menurunnya dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk pindah kerja atau keluar dari perusahaan (Panagiotis et al., 2017).

Menurut Ahuja (2017) beban kerja didefinisikan sebagai beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan yang melampaui kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Beban kerja adalah beberapa pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada para karyawannya dan harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau karyawan yang berada di suatu jabatan dalam jangka waktu yang sudah di tentukan. Analisis beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menentukan jumlah sumber daya manusia yang bekerja, dapat digunakan juga untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jangka waktu tertentu, lalu tidak hanya beban kerja yang berkaitan namun kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh para karyawan juga saling berkaitan.

Dilihat dari cara kerja manusia yang bekerja menggunakan mental dan fisik, maka perusahaan memberikan beban kerja kepada masing-masing karyawan secara berbeda-beda. Jika perusahaan memberikan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi para karyawan harus memakai energi yang berlebihan yang nantinya dikhawatirkan akan terjadinya *overstress*, namun jika perusahaan memberikan beban kerja yang ringan kepada karyawan nantinya para karyawan akan mudah merasa jenuh dan bosan atau yang sering dibilang dengan *understress*. Maka dari