

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN
KECENDERUNGAN INTENSI PINDAH KERJA
PADA KARYAWAN BANK BRI KANTOR
CABANG PERDAGANGAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

FAUZIAH SHINTA MARPAUNG

NPM : 13.860.0220



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat skripsi ini.

Medan, 28 September 2019



Fauziah Shinta Yarpang

13.860.0220

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN
KECENDERUNGAN INTENSI PINDAH KERJA
PADA KARYAWAN BANK BRI KANTOR CABANG
PERDAGANGAN

NAMA : FAUZIAH SHINTA MARPAUNG

NPM : 13.860.0220

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

DISETUJUI OLEH

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Pembimbing II

(Hairul Anyar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi)

Kepala Bagian PIO

(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang : 28 September 2019

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI KARYA TULIS
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI
SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (SI) PSIKOLOGI

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Pada Tanggal, 28 September 2019

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Irna Minauli, M.Si
2. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN


.....

.....

.....

.....

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KECENDERUNGAN
INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN BANK BRI KANTOR
CABANG PERDAGANGAN**

**Fauziah Shinta Marpaung
13.860.0220**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan BRI kantor cabang Perdagangan. Diajukan hipotesis ada hubungan positif antara beban kerja dengan intensi pindah kerja. Dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi pindah kerja. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan di Bank BRI cabang Perdagangan sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala *Likert* untuk skala beban kerja, skala *Likert* untuk skala kecenderungan intensi pindah kerja. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan Bank BRI kantor cabang Perdagangan. Teknik analisa datanya adalah *product moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan intensi pindah kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (r_{xy}) = 0,480 dengan $p = 0,000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan intensi pindah kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi pindah kerja. Nilai koefisien determinan (r^2) = 0,230. Dapat diartikan bahwa beban kerja memberikan sumbangan terhadap intensi pindah kerja sebesar 23%. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja tinggi.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kecenderungan Intensi Pindah Kerja*

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK LOADS WITH INTENDED
TRENDS OF WORKING MOVEMENTS IN EMPLOYEE
BRANCH OFFICE BANK BRI PERDAGANGAN***

**Fauziah Shinta Marpaung
13.860.0220**

ABSTRACT

This study aims to determine and test empirically whether there is a relationship between the relationship between workloads and the tendency of intention to change work at BRI branch offices of Commerce employees. The hypothesis is proposed that there is a positive relationship between workload with the intention to change work. Where the higher the workload, the higher the intention to change work. Conversely, the lower the workload owned by employees, the lower the tendency to move from work intentions to employees. This study involved 60 employees at the BRI branch of Commerce as a research subject. Sampling is done by purposive sampling technique. This study uses a Likert scale instrument to scale the workload, Likert scale to scale the tendency of the intention to change work. Based on the data analysis, the results show that there is a positive relationship between workload and the tendency to move from work intention to BRI Bank employees at the Trade Branch office. The data analysis technique is product moment, it is known that there is a significant positive relationship between workload with the intention to change work as seen from the value of the linearity coefficient ($r_{xy} = 0.480$ with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive relationship between workload with the intention to change work, the higher the workload, the higher the intention to change work. The value of the determinant coefficient ($r^2 = 0.230$). It can be interpreted that the workload contributed to the intention to change work by 23%. From the calculation of the hypothetical mean and the empirical mean, it is obtained that the workload with a tendency to move to high work intention

Keywords: *Workload, Tendency of Intention to Move Work*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Swt, karena dengan kehendak dan ridha-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sadar skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan, dorongan dari berbagai pihak. Dengan mengucapkan syukur dan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu peneliti ingin mempersembahkan karya ini untuk orang-orang tersayang:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
6. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si ketua sidang yang telah memberikan masukan yang baik serta membawa acara persidangan dengan hikmat.
7. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dosen pembimbing I (satu), yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah yang tepat, dan membimbing dengan sepenuh hati.

8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan saya untuk selalu teliti dan tepat waktu, dan memberikan arahan yang baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si, selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Ibu berikan kepada peneliti.
10. Para staff dan karyawan Bank BRI cabang Perdagangan yang sudah memberikan banyak bantuan dalam pengambilan data dan pelaksanaan penelitian.
11. Ayahanda tercinta dan ibunda tercinta yang memberikan inspirasi kepada saya, berjuang dengan segenap kemampuan dengan keterbatasan membesarkan, mendidik, memberi dorongan motivasi dan doa sehingga membawa saya sebagai penulis menjadi manusia yang berguna bagi keluarga.
12. Terima kasih untuk yang tersayang Mas Eko, yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir peneliti ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih untuk segalanya.

Medan, 28 September 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	14
1. Pengertian Karyawan	14
2. Jenis-jenis Karyawan	16
B. Kecenderungan Intensi Pindah Kerja.....	16
1. Pengertian Kecenderungan Intensi Pindah Kerja.....	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Pindah Kerja	18
3. Aspek-aspek Intensi Pindah Kerja	23
C. Beban Kerja.....	27

1. Pengertian Beban Kerja.....	27
2. Faktor-faktor Beban Kerja	28
3. Jenis Beban Kerja.....	32
4. Dimensi Beban Kerja	33
5. Aspek Beban Kerja	36
6. Dampak Beban Kerja	37
D. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja.....	38
E. Kerangka Konseptual	29
F. Hipotesis.....	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C. Defenisi Operasional Variabel	41
D. Subjek Penelitian.....	42
E. Metode Pengumpulan Data.....	44
F. Validitas dan Reliabilitas	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	48
B. Persiapan Penelitian	50
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	60
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	65
 DAFTAR PUSTAKA	67
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Skala Kecenderungan Intensi Pindah Kerja Sebelum Uji Coba	52
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba	53
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Kecenderungan Intensi Pindah Kerja Setelah Uji Coba	54
Tabel 5. Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja dan Skala Kecenderungan Intensi Pindah Kerja.....	55
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	57
Tabel 8. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>Product Moment</i> Koefisien Determinasi	58
Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan

setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/ berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2011), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya supaya mereka tidak keluar atau berpindah untuk bergabung dengan perusahaan lain. Intensi pindah kerja berisiko hilangnya karyawan yang potensial bagi perusahaan, khususnya intensi pindah kerja yang disebabkan oleh keinginan karyawan sendiri (*voluntary turnover*).

Setiap perusahaan sangat mengandalkan dan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang ideal guna membangun perusahaannya agar dapat terus berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik dan menonjol dibandingkan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Dengan adanya SDM yang memadai membuat perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu menyeleksi dengan ketat untuk sumber daya manusia yang ingin masuk ke dalam perusahaan itu. Seleksi yang ketat membuat sumber daya manusia ingin meningkatkan kemampuan dirinya dan mencari perusahaan yang lebih baik daripada yang sebelumnya (Dewi, 2013).

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, banyak menarik para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut, termasuk di dalamnya psikologi industri dan organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak pernah kehilangan objek dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Dalam lingkungan operasional perusahaan, kecenderungan intensi pindah kerja kerap terjadi. Intensi pindah kerja karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Terjadinya intensi pindah kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Intensi pindah kerja merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Seperti halnya *replacement* (pergantian) yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor produktivitas karyawan yang menurun.

Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh produktivitas (secara umum karena faktor umur), maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut, tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (Gomes, 2003).

Berdasarkan yang didapat mengenai penyebab negatif dan kerugian yang muncul akibat intensi pindah kerja, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru dan setiap tahunnya ada sekitar 16,8 persen karyawan yang melakukan intensi pindah kerja (Aamodt, 2004).

Intensi pindah kerja yang terjadi tentu akan merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Aamodt, (2004), mengemukakan bahwa dampak dari intensi pindah kerja terbagi menjadi dua yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari intensi pindah kerja diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak.

Intensi pindah kerja haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial. Intensi pindah kerja telah menjadi masalah penting untuk manajemen selama bertahun-tahun (Chen, Lin & Lien, 2010). Masalah ini telah menghasilkan aliran panjang mengenai penelitian yang mencoba untuk memberikan wawasan pada masalah keluarnya karyawan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih mengendalikan.

Sedangkan untuk kasus di Indonesia, fenomena intensi pindah kerja disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan intensi pindah kerja. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha warabala dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas pindah kerja di suatu perusahaan (Etnaningtyas, 2011).

Selain itu, tidak dapat dipungkiri adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya (Jehani, 2008). Biasanya para karyawan tidak dapat melihat masa depan yang baik di perusahaan tersebut. Karyawan dengan kualitas yang baik tetapi kemudian perusahaannya tidak memberikan masa depan yang baik bagi mereka, akhirnya terpaksa berpindah.

Hasil survei yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2006-2009 menunjukkan intensi pindah kerja untuk posisi-posisi penting (level manajerial

dan di atasnya) di industri perbankan antara 6,3%-7,5%. Penelitian yang dilakukan oleh Sakina (2009), bahwa pada tahun 2006, tingkat intensi pindah kerja karyawan sebesar 6,25 persen dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi intensi pindah kerja karyawan. Intensi pindah kerja karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1%-0,74%. Fenomena intensi pindah kerja terjadi pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda, pada perusahaan ini mengalami tingkat intensi pindah kerja 25% hingga 35% setiap tahunnya (Sari, 2007). Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi pindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya intensi pindah kerja pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru untuk merekrut karyawan baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi pindah kerja diantaranya keluarnya karyawan kebanyakan dipengaruhi oleh *task* (tugas). Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya dan juga para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja dan terus menciptakan ide-ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Beban yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berupa fisik dan mental.

Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya dalam menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendapat lain dari Dhania (2010) yang menjelaskan bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, dan juga dapat berupa beban kerja mental yang dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi hal-hal yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau konsentrasi (perhatian) yang lebih harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit, dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak, akan menimbulkan rasa kebosanan (Gawron, 2008).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Karena adanya beban kerja, menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti akan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya.

Menurut Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2014), beban kerja memiliki efek dengan intensi pindah kerja dikondisikan pada karyawan di mana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga kecenderungan intensi pindah kerja suatu karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kecil beban kerja maka semakin kecil juga intensi pindah kerja pada suatu karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali (Xiaoming, Ma, Chang, & Shieh, 2014). Intensi pindah kerja adalah keinginan

individu untuk meninggalkan organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain. Bank BRI adalah salah satu bank milik pemerintah di Indonesia. Bank BRI sebagai perusahaan terbuka berkomitmen mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku dalam kegiatan operasional bank maupun pasar modal (bri.co.id).

Sampai sekarang Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah. Perusahaan-perusahaan modern seperti bank BRI ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing seperti berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, dan kenyamanan.

Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian pada karyawan bank BRI cabang Perdagangan dikarenakan adanya kecenderungan intensi pindah kerja. Peneliti melakukan penelitian di Bank BRI Kantor Cabang Perdagangan, dikarenakan peneliti melihat bahwa adanya kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut memiliki volume kerja yang sangat banyak dan ada target yang harus dicapai. Namun

terkadang dengan adanya jumlah kerja yang banyak menyebabkan ada sebagian target yang tidak tercapai pada waktu tertentu yang telah ditentukan dari perusahaan tersebut.

Peneliti telah melakukan wawancara pada seorang karyawan di Bank BRI cabang Perdagangan tersebut pada tanggal 10 September 2018. Berikut cuplikan wawancara:

“Nama saya BS, saya berusia 23 tahun, saya berada di kantor ini baru 1 tahun, dan saya ditempatkan di bagian Marketing *Funding*. *Funding Officer* atau yang sering disebut “si pencari nasabah” dalam bahasa kasarnya. Saya jarang sekali berada di kantor, dengan sabar saya menjelajahi kota, melaksanakan tugas saya dari pimpinan untuk mendatangi nasabah, tidak jarang juga saya “mendapat” sesuatu yang kurang nyaman dari nasabah. Jika ada kesalahan kantor yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan saya, saya yang kena resikonya. Intinya seperti itulah cara kerja saya. Tapi masih saja ada orang yang berusaha menjatuhkan, seolah-olah pekerjaan yang saya lakukan adalah segala-galanya. Maka dari itu saya pernah berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain. Tapi dibalik semua itu, tentunya bersyukur bisa menjadi seorang marketing *funding* di usia yang masih terbilang muda, paling tidak bisa menambah pengalaman dalam mengenal karakter orang lain.”(Hasil wawancara dengan BS, tanggal 10 September 2018).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 1 orang karyawan di Bank BRI Cabang Perdagangan yang bernama BS (23 tahun) bekerja di Bank BRI dibagian marketing *funding* dan sudah bekerja selama 1 tahun, dapat disimpulkan bahwa adanya karyawan yang memiliki kecenderungan intensi pindah kerja dilihat dari wawancara yang menyatakan kalau pernah berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain. Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang

multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2007). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja karyawan sehingga mengarahkan peneliti untuk mengambil judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Perdagangan”.

B. Identifikasi Masalah

Intensi pindah kerja adalah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu perusahaan baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Harnoto (2002) “Intensi pindah kerja” ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat

berbeda dari biasanya.”

Dilihat dari latar belakang di atas, ditemukan adanya masalah beban kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan. Sehingga karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya mengalami penurunan dari biasanya yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Contohnya, banyak dari karyawan tersebut yang merasakan bahwa sulit mengerjakan tugas yang berhubungan dengan fisik. Para karyawan merasakan kelelahan yang berlebihan dan sampai sakit jika harus mengerjakan tugas yang membutuhkan kekuatan fisik secara berlebihan. Selain itu, dipengaruhi juga oleh waktu kerja. Banyak dari para karyawan yang bekerja terlalu intensif sehingga mengurangi waktu istirahatnya. Hal tersebut menyebabkan karyawan kelelahan dan tidak bisa mengikuti cara kerja perusahaan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk pindah kerja atau yang disebut intensi pindah kerja. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui tentang hubungan beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian tentang hubungan antara beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah Hubungan antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan untuk kepentingan sendiri dan untuk orang lain. Adapun manfaat dari penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu psikologi terutama psikologi industri serta dalam berbagai aspek kehidupan yang menggunakan psikologi sebagai bahan acuan khususnya mengenai kecenderungan intensi pindah kerja. Dimana hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi tambahan bagi mahasiswa yang ingin meneliti tentang kecenderungan intensi pindah kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi para karyawan untuk dapat mengetahui dan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas agar tidak timbulnya kecenderungan intensi pindah kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012). Sama halnya berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No.13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010:01).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli, menurut (Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut (Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau

jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukuk rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan menurut (Pebrio, 2012), ada 2 jenis status karyawan yaitu:

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

B. Kecenderungan Intensi Pindah Kerja

1. Pengertian Kecenderungan Intensi Pindah Kerja

Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan akan tercipta bila karyawan tersebut yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan berusaha semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi, sehingga akan mengurangi tingkat absensinya dan karyawan pun akan lebih puas dengan pekerjaannya (Jannah, 2007).

Menurut Haryanti dan Sianipar (2014) mengemukakan bahwa intensi merupakan subyektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku, sehingga dapat dikatakan bahwa intensi adalah suatu niatan

seseorang untuk melakukan sesuatu. Intensi menurut (Rahardjo, 2006) diartikan dengan niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku.

Menurut Rahardjo (2006) intensi dapat dikatakan kuat dan berpotensi untuk diwujudkan dalam perilaku, jika subjek menilai bahwa perilaku itu baik untuk dilakukan, bahwa ia merasa harus melakukan perilaku tersebut, dan merasa mampu untuk mewujudkan perilaku tersebut.

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary voluntary*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. Sebaliknya, *involuntary voluntary* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Sementara Mathis & Jackson (2001), secara sederhana menyatakan bahwa intensi pindah kerja adalah proses dimana tenaga kerja berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Menurut Zeffane (2003) intensi pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi pindah kerja adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan

kesempatan yang tepat. Menurut Hartono (2002), intensi pindah kerja adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kemudian Booth & Hamer (2007), mengartikan intensi pindah kerja merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah sebuah intensi melakukan suatu pekerjaan. Seseorang akan melakukan pekerjaannya sebagai usaha yang disadari untuk mencapai suatu tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan. Akan tetapi dalam kenyataannya intensi yang dilakukan karyawan tidak selamanya berjalan baik, dimana saat berada di perusahaan seorang karyawan merasakan ketidaknyamanan maka dalam diri karyawan maka timbul keinginan yang disadari untuk keluar dari pekerjaan yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi intensi pindah kerja adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi Pindah Kerja

Menurut (Ridlo, 2012) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya intensi pindah kerja antara lain:

- a. Faktor individual
 1. Umur
 2. Pendidikan
 3. Keterampilan

4. Besar Keluarga
 5. Beban Kerja
 6. Lama Kerja
 7. Tipologi Diri
 8. *Copying Stress*
- b. Faktor organisasi
1. Kebijakan Organisasi
 2. Rekrutmen
 3. Imbalan
 4. Pengembangan Karir
 5. Desain Pekerjaan
 6. Afiliasi Kerja
 7. Supervisi
 8. Kepemimpinan
- c. Faktor Lingkungan
1. Pesaing
 2. Geografis (jarak atau transportasi)

Faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi pindah kerja cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, beban kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, dan budaya perusahaan.

1. Usia

Maier (1971) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat intensi pindah kerja yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi pindah kerja dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi pindah kerja menurut (Mobley, 1986). Karyawan lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar. Gilmer (1966) berpendapat bahwa tingkat intensi pindah kerja yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara „coba-coba“ tersebut.

Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya (Porter dan Steer; Wanous dan Mobley, 1986).

2. Lama Kerja

Mobley (1986) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan intensi pindah kerja (Prihastuti, 1992).

Intensi pindah kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya intensi pindah kerja tersebut.

3. Beban Kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

4. Tingkat Pendidikan dan Inteligens

Mowday, dkk (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan intensi pindah kerja. Dalam hal ini Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap intensi pindah kerja. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan

padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.

Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987).

5. Keikatan Terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk, 1982). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

6. Budaya Perusahaan

Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi intensi pindah kerja. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk

kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor intensi pindah kerja yaitu: faktor individual (umur, pendidikan, keterampilan, besar keluarga, beban kerja, lama kerja, tipologi diri, *copying stress*), faktor organisasi (kebijakan organisasi, rekrutmen, imbalan, pengembangan karir, desain pekerjaan, afiliasi kerja, supervisi, kepemimpinan), dan faktor lingkungan (pesaing, dan geografis).

3. Aspek-aspek Intensi Pindah Kerja

Jannah, (2007) mengemukakan aspek-aspek dalam intensi pindah kerja meliputi:

- a. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan intensi pindah kerja yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan intensi pindah kerja sebagai akibat dari perilaku intensi pindah kerja tersebut.
- b. Aspek norma subyektif, merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan atau tidak melakukan pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan.
- c. Aspek kontrol perilaku, melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi informasi, keterampilan dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek eksternal meliputi hal-hal yang menghalangi individu untuk

melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Menurut Booth dan Hamer (2007), aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

- a. Tingkat komitmen, pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, pertanyaan di sini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi.
- c. Dukungan manajemen, survey ini menanyakan tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka dapat dari manajer mereka tingkat dimana mereka mendapat arahan yang jelas, apakah mereka memahami standard dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Pertanyaan faktual mengenai apakah responden memperoleh review kinerja atau diskusi karir juga ditanyakan.
- d. Perkembangan karir, survey ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir mereka dan

persepsi mereka tentang kewajaran terhadap gaji yang mereka terima.

- e. Peningkatan kerja, pertanyaan menanyakan tentang pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan sejak dahulu sampai sekarang.

Dalam model intensi pindah kerja menurut (Novliadi, 2007) ada lima kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya intensi pindah kerja, yaitu:

- a. *Pay* (upah)

Faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat intensi pindah kerja menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya intensi pindah kerja.

- b. *Integration* (Integrasi)

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.

c. *Instrumental communication* (Komunikasi instrumen)

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran *performance* yang bagus sedikit yang melakukan intensi pindah kerja.

d. *Formal Communication* (Komunikasi formal)

Formal Communication berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Menurut (Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu intensi pindah kerja, yang dapat dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya.

e. *Centralization* (Sentralisasi)

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Novliadi, (2007) menyimpulkan bahwa pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan berisiko besar untuk terjadinya intensi pindah kerja. Berdasarkan uraian tentang aspek-aspek intensi pindah kerja di atas maka ditarik kesimpulan bahwa aspek dari intensi pindah kerja yaitu: tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, perkembangan karir, peningkatan kerja, aspek sikap pribadi, aspek norma subyektif, aspek kontrol perilaku.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2005) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Wedati, 2005). Setiap pekerjaan-pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban dimaksud bisa fisik, mental, sosial. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien beban, jiwa pekerja, sehingga beban kerja menjadi relative (Budi, 2005).

Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali, 2002).

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

2. Faktor-faktor Beban Kerja

Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

Kemudian organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut, ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015). Selanjutnya menurut (Tarwaka, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan,

b. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

c. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Adapun faktor-faktor yang melatar belakangi beban kerja menurut Soleman (2011) yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

a. Tugas

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Tarwaka (2004), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Berikut yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

a. Tugas-tugas

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit)

dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang

2. Faktor internal:

- a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

3. **Jenis Beban Kerja**

a. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau

menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

b. Beban berlebih kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis (Munandar, 2004).

4. Dimensi Beban Kerja

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1985), terdapat sebelah dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*). Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*).
- b. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*). Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.

- c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*). Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.
- d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*). Akibat dari sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.
- e. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.
- f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidaksesuaian status kerja.
- g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya

ketidakstabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*). Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.
- i. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*). Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.
- j. Frustrasi (*frustration*). Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.
- k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*). Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan

pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

5. Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- a. Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wickens (2000) mendefinisikan beban kerja melalui 3 aspek beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penuhnya waktu kerja (*time load*), penuhnya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan meliputi jarangny waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan dan target kerja yang tinggi dalam waktu singkat.

2. Tingginya usaha mental (*mental effort*), tingginya usaha mental yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tersebut meliputi kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, dan tugas-tugas yang sukar diprediksi.
3. Tingginya stres kerja (*stress load*), tingginya stres yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, meliputi konflik, resiko, tuntutan akan kontrol diri, dan perasaan tidak aman dan terganggu.

Berdasarkan aspek-aspek di atas terlihat bahwa pengertian beban kerja terkait dengan 4 (empat) aspek yaitu:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan
- b. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut
- c. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut
- d. Aspek keadaan/ kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek beban kerja adalah tuntutan fisik, dan tuntutan tugas.

6. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

D. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan

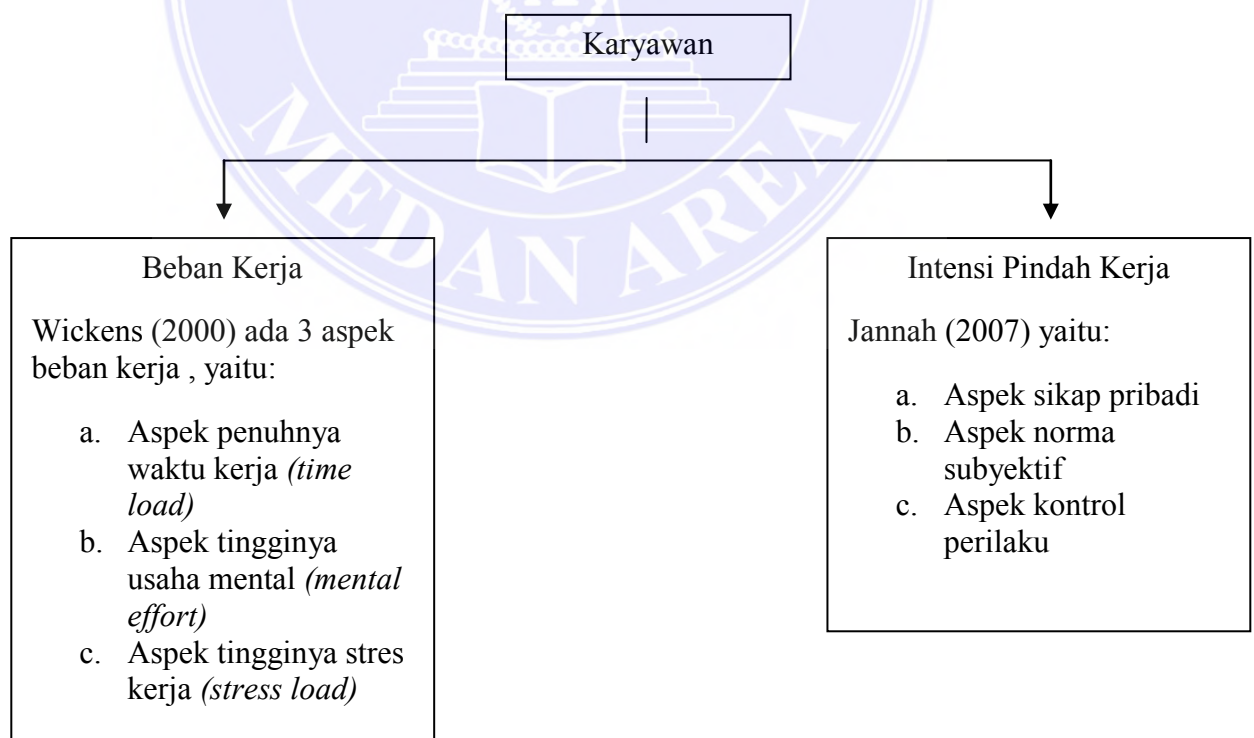
Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Cascio (1991) menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Dalam lingkungan operasional perusahaan, kecenderungan intensi pindah kerja kerap terjadi. Intensi pindah kerja karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2008). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw, dkk 1998). Hal tersebut menyebabkan karyawan kelelahan dan tidak bisa mengikuti cara kerja perusahaan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk pindah kerja atau yang disebut intensi

pindah kerja. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui tentang hubungan kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan di Pt. X. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,23$ dengan $p = 0,011$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. "X". Dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi turnover. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,4% terhadap intensi turnover. sedangkan 94,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

“Ada hubungan positif antara beban kerja dengan kecenderungan intensi pindah kerja pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Perdagangan”. Diasumsikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah kecenderungan intensi pindah kerja pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan. Dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian (D) Subjek Penelitian (E) Metode Pengumpulan Data (F) Validitasi dan Reliabilitas Alat Ukur (G) Metode Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yakni, penelitian yang dituntut menggunakan skala, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, dalam (Sinuraya, 2009).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas : Beban Kerja
2. Variabel terikat : Kecenderungan Intensi Pindah Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel tersebut yang dapat diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian.

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Adapun skala ukur dalam beban kerja melalui aspek-aspek (Wickens, 2000) yaitu :

- a. Penuhnya waktu kerja (*time load*).
- b. Tingginya usaha mental (*mental effort*).
- c. Tingginya stress kerja (*stress load*).

2. Intensi Pindah Kerja

Intensi pindah kerja adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Adapun skala ukur dalam intensi pindah kerja melalui aspek-aspek (Jannah, 2007) yaitu :

- a. Aspek sikap pribadi.
- b. Aspek norma subyektif.
- c. Aspek control perilaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian, masalah populasi yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BRI yang bekerja di Kantor Cabang

Perdagangan. Berdasarkan observasi yang dilakukan jumlah karyawan Bank BRI kantor cabang perdagangan berjumlah 300 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010), menjelaskan apabila subjek kurang lebih dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti didasarkan pada ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmojdo, 2010). Ciri-ciri dari subjek penelitian ini adalah :

- a. Karyawan Bank BRI yang bekerja di kantor cabang Perdagangan.
- b. Sudah bekerja minimal 1 tahun

3. Sampel

Dalam penelitian, masalah sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Menurut Arikunto (2010) sampel adalah wakil populasi yang diteliti untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (1999), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bank BRI yang

bekerja di kantor cabang perdagangan yang aktif dan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. Adapun jumlah sampel setelah di *purposive sampling* serta bersedia jadi subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan guna mendapatkan data yang lengkap dan relevan dengan kompleks penelitian. Berdasarkan data-data yang ada baru dapat dilakukan penelitian dan penelitian ini menggunakan metode angket. Adapun data yang akan dipakai untuk pengumpulan data melalui metode angket dengan cara memberikan angket pada mahasiswa. Dengan menggunakan skala modifikasi *Likert*, yang menyediakan empat jawaban yaitu, sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Skala Beban Kerja dibuat dengan menggunakan aspek-aspek beban kerja menurut Wickens (2000), yaitu: penuhnya waktu kerja (*time load*), tingginya usaha mental (*mental effort*), dan tingginya stres kerja (*stress load*). Sedangkan skala Intensi Pindah Kerja menurut (Jannah, 2007) aspek-aspek intensi pindah kerja antara lain, yaitu: aspek sikap pribadi, aspek norma subyektif, dan aspek kontrol perilaku.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Untuk mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus dapat diukur dengan baik dan teliti, karena validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan

fungsi ukurnya. Validitas dinyatakan secara empiris oleh suatu koefisien validitas tertentu. Koefisien validitas memiliki makna jika bergerak dari 0.00 sampai 1.00.

Uji validitas butir angket beban kerja dan intensi pindah kerja ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Dengan rumus, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel dan y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan

berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalent item*) berbeda, atau dalam kondisi pengujian yang berbeda (Chandra, 2015). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi relatif tetapi jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas butir skala perilaku konsumtif ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*. Dengan rumus, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum s_1}{s_1} \right]$$

Keterangan :

r_{11}	= Nilai reliabilitas
$\sum S_1$	= Jumlah varians skor tiap-tiap aitem
K	= Jumlah aitem
S_t	= Varians total

G. Metode Analisa Data

Dalam menganalisis data yang sudah dikumpulkan untuk mencari hubungan antara variabel maka digunakan rumus *product moment* dari Pearson. Hal ini sesuai dengan tujuan utama peneliti yakni ingin melihat hubungan antara Beban Kerja (variabel bebas) dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja (variabel terikat). Adapun formula korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel dan y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisa data dengan menggunakan *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel tergantung.

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensitas Pindah Kerja. Dapat dilihat dari Koefesien (r_{xy})= 0,480 dan Kriteria P = 0,001 < 0,05. Hasil Korelasi ini sesuai dengan teori kecenderungan intensitas pindah kerja yang memiliki faktor salah satunya beban kerja di dalamnya. Ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensitas Pindah Kerja.
2. Sumbangan efektif Beban Kerja terhadap Kecenderungan Intensitas Pindah Kerja dapat dilihat dari koefesien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,230$. Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan Beban Kerja kepada Kecenderungan Intensitas Pindah Kerja sebesar 23,0%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat bahwa 77,0% sisa dari sumbangan efektif dipengaruhi oleh faktor-faktor lain secara teoritis seperti faktor individual (umur, pendidikan, keterampilan, besar keluarga, lama kerja, tipologi diri, *copying stress*), faktor organisasi (kebijakan organisasi, rekrutmen, imbalan,

pengembangan karir, desain pekerjaan, afiliasi kerja, supervisi, kepemimpinan), dan faktor lingkungan (pesaing, dan geografis).

3. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI), didapatkan bahwa Beban Kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini didasarkan dari perolehan nilai mean empirik (106,02) yang lebih besar dari nilai mean hipotetik (82,5). Begitupula dengan hasil kecenderungan intensi pindah kerja karyawan tergolong tinggi, dimana nilai mean empirik (119,50) lebih besar dari nilai mean hipotetik (92,5). Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang peneliti temukan saat pertama kali melakukan observasi dan wawancara.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Peneliti menyarankan agar karyawan dapat lebih memahami beban kerja yang diberikan dan terus berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik, dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan dan menyesuaikan diri terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan adanya pengelolaan manajemen stress.

2. Bank BRI cabang Perdagangan

Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan intensi pindah kerja dari para karyawan, karena sesungguhnya munculnya intensi pindah kerja dapat

memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik munculnya biaya rekrutmen yang besar maupun terjadinya penurunan produktivitas kerja. Dan perusahaan juga diharapkan dapat lebih memperhatikan kendala-kendala apa saja yang terjadi pada saat karyawan bekerja dan adanya pendekatan emosional antara pemimpin dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat menimbulkan tidak tercapainya target di perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melihat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti menguasai teknik analisis yang dilakukan dan menambah variabel lain seperti memperhatikan posisi kerja/ level jabatan yang berbeda dimana bekerja lebih menggunakan kemampuan berpikir daripada tenaga, usia/masa kerja karyawan dan pendidikan karyawan juga dapat menggunakan teori yang dikemukakan oleh tokoh lain yang mungkin saja hasil penelitian yang akan diperoleh berbeda dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2004) . *Applied Industrial / Organizational Psychology* (4th Ed). Mason : Thomson South West.
- Abelson, Ridlo. 2012. *Examination of aviodable and anviodable turnover*. Journal Of Applied Psychology, 182-386.
- Ajzen 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Ali, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara:Jakarta
- Andririatiawan dalam Etnaningtiyas (2011). *Intensi Pindah Kerja*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Arikunto, Sinuraya. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Booth & Hamer 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta.Bumi Aksara.
- Budi, 2005. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No.2. Hal 181-198
- Cascio 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Chen, Lin & Lien, 2010. Modelling Job stress as a Mediating role in predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*, 31, 1327-1345
- Cain. 2007. *Pengertian Beban Kerja*. Jakarta: Sulita.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Dhini Rama Dhania. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Muria Kudus*, Volume I No. 1 Desember 2010.
- Etnaningtiyas, P,A. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Gawron, V. J 2008. *Human performance, workload, and situational awareness Measures handbook* (2nd.ed.) USA:CRC Press Taylor & Francis Group.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset

- Hadi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Hasibuan, M S. P. 2002. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi Pindah Kerja karyawan Pada PT Infomedia Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan).
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jannah, Fishbein, Ajzen. 2007. *Aspek-aspek intensi pindah kerja*. Jakarta: Forum Jakarta.
- Jehani, L. 2008. *Hak-hak Karyawan*. Jakarta: Forum Jakarta.
- Karimah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Indonesia
Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: Kep/75/M.Pan/7/2004.
Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Kumaidi., Manfaat, B. 2013. *Pengantar Metode Statistika*. Cirebon: Eduvision Publishing.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L. R. & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen sumbe daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jawa.
- Munandar. 2005. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mobley, W., Horner O., & Hollingsworth, A. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 408-414.
- Novliadi, Price. 2007. *Aspek-aspek intensi pindah kerja*. Jakarta: Salemba empat

- Pebrio. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat. Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Putra, Mochammad Taufan Permana. 2016. Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di pt x. *Jurnal psikologi*. Universitas Diponegoro.
- Rahardjo, Acok. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, S. P, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Ridlo, A. I. 2012. *Turnover karyawan "Kajian literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Sakina, N. 2009. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7, 81-90.
- Samad. S. 2006. The contribution of demographic variable: job characteristics and Job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1.
- Sari, E. K. 2007. Intensi turnover karyawan ditinjau dari kepuasan kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Sianipar, R.A., Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Orgnisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Jurnal Psikodemensia*. Vil XIII, No.1 (98-114)
- Sinuraya. 2009. *Metode peneltian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit*, *Jurnal Arika*, Vol. 05 No.02.
- Sugiyono. 2008. *Metode peneltian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Subri. 2000. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Tarwaka. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Wedati. 2005. *Pengertian beban kerja pada karyawan*. Yogyakarta : UGM
- Wickens. 2000. *Engineering Psychology and Human Performance (3rd ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Wijayanti. 2010. Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No.13 Tahun 2003.

Xiaoming, Y., Ma B.J., Chang, C.I., & Shieh, C.J. 2014. Effect of Workload On Burnout Turnover Intention of Medical Staff : a study. *Etho Med*, Vol 8, No.3 229-237

Zeffane. 2003. *Organizational Behavior a Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.





LAMPIRAN A

Uji Validitas Item dan Reliabilitas Data Uji Coba

Reliability

Scale: BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	60	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,27	,516	60
VAR00002	3,35	,481	60
VAR00003	3,32	,537	60
VAR00004	3,32	,537	60
VAR00005	3,27	,482	60
VAR00006	3,35	,606	60
VAR00007	3,18	,469	60
VAR00008	3,27	,516	60
VAR00009	3,18	,537	60
VAR00010	3,28	,585	60
VAR00011	3,32	,567	60
VAR00012	3,28	,490	60

VAR00013	3,30	,530	60
VAR00014	3,30	,561	60
VAR00015	3,27	,578	60
VAR00016	3,27	,516	60
VAR00017	3,30	,646	60
VAR00018	3,13	,468	60
VAR00019	3,28	,490	60
VAR00020	3,25	,541	60
VAR00021	3,22	,640	60
VAR00022	3,23	,593	60
VAR00023	3,35	,633	60
VAR00024	3,17	,493	60
VAR00025	3,27	,482	60
VAR00026	3,42	,497	60
VAR00027	3,35	,481	60
VAR00028	3,30	,497	60
VAR00029	3,20	,546	60
VAR00030	3,17	,376	60
VAR00031	3,22	,415	60
VAR00032	3,27	,446	60
VAR00033	3,28	,454	60
VAR00034	3,23	,427	60
VAR00035	3,25	,437	60
VAR00036	3,27	,446	60
VAR00037	3,22	,490	60
VAR00038	3,23	,500	60
VAR00039	3,08	,530	60
VAR00040	3,37	,486	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	127,30	89,773	,306	,907
VAR00002	127,22	90,817	,216	,908
VAR00003	127,25	89,445	,325	,907
VAR00004	127,25	89,072	,362	,907
VAR00005	127,30	89,231	,391	,906
VAR00006	127,22	88,478	,367	,907
VAR00007	127,38	89,291	,397	,906
VAR00008	127,30	90,044	,377	,908
VAR00009	127,38	89,054	,364	,907
VAR00010	127,28	90,342	,211	,909
VAR00011	127,25	91,682	,094	,910
VAR00012	127,28	86,884	,646	,903
VAR00013	127,27	86,877	,594	,903
VAR00014	127,27	86,131	,632	,903
VAR00015	127,30	85,976	,626	,903
VAR00016	127,30	86,281	,676	,902
VAR00017	127,27	87,623	,413	,906
VAR00018	127,43	90,385	,372	,908
VAR00019	127,28	88,512	,464	,905
VAR00020	127,32	87,881	,479	,905
VAR00021	127,35	85,892	,567	,904
VAR00022	127,33	86,294	,580	,903
VAR00023	127,22	84,647	,685	,902
VAR00024	127,40	87,058	,623	,903
VAR00025	127,30	87,942	,536	,904
VAR00026	127,15	86,638	,664	,903
VAR00027	127,22	87,800	,555	,904

VAR00028	127,27	86,877	,637	,903
VAR00029	127,37	88,202	,441	,906
VAR00030	127,40	91,295	,322	,908
VAR00031	127,35	91,316	,194	,908
VAR00032	127,30	89,061	,448	,906
VAR00033	127,28	90,918	,220	,908
VAR00034	127,33	88,701	,516	,905
VAR00035	127,32	90,390	,305	,907
VAR00036	127,30	89,705	,370	,906
VAR00037	127,35	87,723	,552	,904
VAR00038	127,33	88,429	,463	,905
VAR00039	127,48	90,627	,210	,909
VAR00040	127,20	92,502	,031	,910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130,57	93,029	9,645	40



LAMPIRAN B

Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	60	106,02	8,584	90	125
Intensi Pindah Kerja	60	119,50	10,235	101	138

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Intensi Pindah Kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,02	119,50
	Std. Deviation	8,584	10,235
	Absolute	,114	,123
Most Extreme Differences	Positive	,114	,107
	Negative	-,061	-,123
	Kolmogorov-Smirnov Z	,882	,955
Asymp. Sig. (2-tailed)		,419	,321

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN C

Linieritas Antar Variabel Penelitian

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi Pindah Kerja * Beban K/erja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Report

Kecenderungan Intensi Pindah Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
90	116,00	1	.
91	110,50	2	13,435
92	102,00	1	.
93	101,00	1	.
95	113,50	2	3,536
96	130,00	1	.
97	110,00	1	.
99	119,50	4	13,868
100	124,00	3	11,533
101	114,00	2	7,071
102	116,67	3	15,144
103	114,25	4	10,935
104	114,00	3	8,185

105	116,50	6	7,609
106	122,00	1	.
107	115,00	2	8,485
108	133,00	1	.
109	123,00	4	12,275
110	113,00	1	.
112	126,00	3	7,211
113	127,00	2	2,828
114	116,00	1	.
116	129,00	2	,000
117	116,00	2	8,485
118	127,00	2	4,243
119	127,00	1	.
120	138,00	1	.
123	132,00	1	.
124	131,00	1	.
125	127,00	1	.
Total	119,50	60	10,235

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Pindah Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	3128,083	29	107,865	1,060	,437
		Linearity	1421,149	1	1421,149	13,965	,001
		Deviation from Linearity	1706,935	28	60,962	,599	,912

Within Groups	3052,917	30	101,764	
---------------	----------	----	---------	--

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Pindah Kerja * Beban Kerja	,480	,230	,711	,506
Total			6181,000	59

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	106,02	8,584	60
Intensi Pindah Kerja	119,50	10,235	60

Correlations

		Beban Kerja	Intensi Pindah Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,480**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Intensi Pindah Kerja	Pearson Correlation	,480**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN D

Skala Kecenderungan Intensi Pindah Kerja

Nama (inisial) :

Usia :

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan teliti, kemudian jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya.
2. Skala ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban benar dan salah. Semua jawaban anda adalah baik dan benar, apabila dijawab sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia dan yang paling sesuai dengan pendapat anda. Dengan cara memberi ceklis (✓) pada jawaban:
SS : Apabila anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut
S : Apabila anda sesuai dengan pernyataan tersebut
TS : Apabila anda tidak sesuai dengan pernyataan tersebut
STS : Apabila anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut
4. Jika anda merasa bahwa jawaban yang anda berikan salah dan ingin menggantinya dengan jawaban lain, anda dapat langsung mencoret jawaban yang salah dan menggantinya dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.
5. Contoh:

SS	S	TS	STS

6. Perhatikan agar tidak ada pernyataan yang terlewatkan, oleh karena itu periksalah kembali pernyataan tersebut.

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sering menumpuk				
2.	Saya sering bekerja meskipun telah memasuki waktu istirahat.				
3.	Saya selalu memiliki waktu untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh atasan.				
4.	Saya tidak dapat memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas yang saya jalani dengan baik.				
5.	Ketika saya diberikan tugas yang berlebihan, saya akan mengerjakan dengan tepat waktu.				
6.	Saya dapat mengatur jadwal-jadwal kegiatan yang berdekatan dengan baik.				
7.	Saya tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan target kerja yang tinggi.				
8.	Setiap diberikan target kerja yang tinggi, saya mengerjakannya dengan tepat waktu.				
9.	Saya sering mendapatkan tugas yang sangat berat dan membingungkan.				
10.	Saya merasakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.				
11.	Walaupun pekerjaan yang diberikan sangat rumit, namun saya bisa mengerjakannya dengan baik.				
12.	Saya dapat berkonsentrasi dalam keadaan apapun pada saat bekerja.				
13.	Kesehatan saya tidak terganggu apabila diberikan tugas yang banyak oleh perusahaan.				
14.	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan tepat				

	waktu.				
15.	Perusahaan tidak selalu memberikan tugas-tugas yang mendadak pada saat bekerja.				
16.	Dalam bekerja saya orangnya senang bekerja sama dengan yang lain.				
17.	Saya dapat menjaga sikap selama bekerja di perusahaan.				
18.	Saya tidak ingin mengambil resiko, jika saya membuat kesalahan dalam bekerja.				
19.	Saya tidak bertanggung jawab, jika kesalahan itu bukan dari saya.				
20.	Ketika saya membuat kesalahan, saya akan bertanggung jawab untuk perusahaan.				
21.	Saya tidak dapat menahan emosi ketika hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan.				
22.	Ketika saya bekerja dengan tugas yang banyak, saya dapat mengontrol diri saya untuk bekerja dengan baik.				
23.	Hubungan saya antar karyawan cukup harmonis dan tidak ada permasalahan.				
24.	Selama saya bekerja, saya tidak menemukan adanya gangguan dari pihak luar.				
25.	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan ini.				
26.	Kurangnya waktu senggang membuat saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
27.	Saya akan menerima resiko pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang ditentukan.				
28.	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan target kerja yang tinggi.				
29.	Saya sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
30.	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas yang saya jalani dengan baik.				
31.	Saya tidak mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain.				
32.	Saya orang yang sulit untuk fokus di dalam mengerjakan pekerjaan.				
33.	Saya merasakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan melebihi kemampuan saya.				
34.	Saya sering dihadapkan dengan tugas-tugas yang sukar diprediksi.				
35.	Mobilitas/ aktivitas karyawan lain dapat mengganggu pekerjaan saya.				
36.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sangatlah rumit dan membutuhkan skill yang baik.				
37.	Saya sering bertentangan pendapat dengan karyawan lain.				
38.	Saya orangnya suka bertengkar, karena itu saya sulit untuk mengontrol diri saya ketika bekerja.				
39.	Selama ini saya merasakan terjadi persaingan yang tidak sehat antar karyawan.				
40.	Saya merasakan selama bekerja di sini merasa tidak nyaman.				



SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika saya mengalami masalah di pekerjaan, saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.				
2.	Saya merasa pekerjaan ini sangat berat sehingga saya tidak betah bekerja di perusahaan ini.				
3.	Saya akan keluar dari perusahaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
4.	Saya tidak menyukai sistem atau dasar-dasar yang digunakan untuk promosi di tempat saya bekerja sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain.				
5.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.				
6.	Saya senang bekerja di perusahaan ini, sehingga saya akan tetap bertahan sesuai dengan aturan perusahaan.				
7.	Saya sering memikirkan untuk segera berhenti dari pekerjaan sekarang.				
8.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai.				
9.	Saya menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah ada lowongan pekerjaan untuk saya.				
10.	Selama bekerja saya dapat bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja di dalam perusahaan.				
11.	Walaupun bekerja di bawah tekanan, saya tetap akan bertahan di perusahaan ini.				
12.	Bagaimanapun kondisi perusahaan, saya akan tetap bekerja dengan baik.				
13.	Saya mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain.				
14.	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.				
15.	Saya merasa bahwa lingkungan kerja yang ada sekarang tidak baik.				
16.	Pekerjaan saya sangat membosankan sehingga saya ingin keluar dari perusahaan ini.				
17.	Selama ini saya merasakan terjadi persaingan yang tidak sehat antar karyawan sehingga saya ingin keluar dari perusahaan ini.				
18.	Rekan kerja saya sangat kondusif, sehingga saya nyaman bekerja di perusahaan ini.				
19.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya sehingga saya akan keluar dari pekerjaan ini.				
20.	Rekan kerja saya sering memandang pekerjaan yang saya kerjakan secara negatif.				
21.	Upah yang telah diberikan belum tergolong baik sehingga saya ingin keluar dari perusahaan ini.				
22.	Saya di tempatkan tidak sesuai dengan keahlian saya.				
23.	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.				
24.	Saya merasa bosan ketika diberikan tambahan pekerjaan oleh perusahaan.				

25.	Saya mendapatkan segala informasi-informasi dari perusahaan dengan cepat dan tidak ada kendala apapun.				
26.	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena sudah menjadi prinsip hidup saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini.				
27.	Saya akan tetap bertahan di perusahaan karena itu sudah menjadi aturan di dalam perusahaan.				
28.	Apapun yang terjadi saya akan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat perusahaan.				
29.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya.				
30.	Saya akan tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja karena itu adalah komitmen dalam hidup saya.				
31.	Dalam mengerjakan tugas dari atasan, saya tidak perlu bantuan dari rekan kerja saya yang lain.				
32.	Saya tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan ini karena adanya perjanjian kerja sebelumnya.				
33.	Saya akan merusak fasilitas kantor sebelum saya meninggalkan perusahaan.				
34.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya ketika bekerja.				
35.	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan sesuatu, mereka mengerjakan dengan baik.				
36.	Saya kurang menguasai dalam penggunaan komputer yang telah diberikan sebagai fasilitas kantor untuk membantu pekerjaan saya.				
37.	Saya adalah orang yang senang bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.				
38.	Saya sulit mendapatkan informasi-informasi dari perusahaan dengan cepat.				
39.	Ketika saya mengerjakan tugas yang sulit maka mereka harus ikut membantu saya dalam mengerjakan tugas.				
40.	Saya akan pindah karena saya lihat perusahaan tidak memperhatikan karir karyawan.				

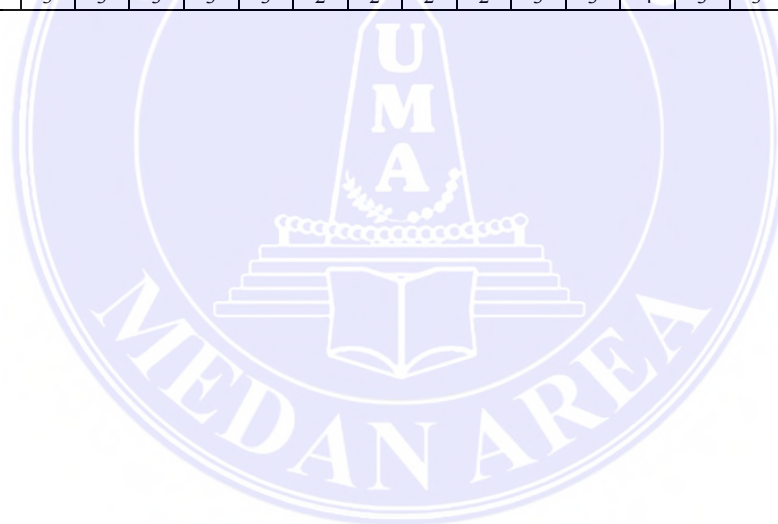
DATA INTENSI PINDAH KERJA																																							
NO	AITEM																																				TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		37	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	112	
2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	116		
3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	118			
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	107		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
6	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	141		
7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	120		
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	125		
9	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	105		
10	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	116		
11	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	119		
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	108	
13	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	134	
14	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	128	
15	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	129	
16	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	133	
17	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	129	
18	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	131	
19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	1	1	4	3	4	3	3	2	108	
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
24	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	130	
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
28	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
29	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	132	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	113	
32	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	123
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	127	
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	122	
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	103	
36	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	130		
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	112		

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	116			
39	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	118			
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	107				
41	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	135				
42	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	132			
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	112			
44	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	134		
45	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115			
46	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	119		
47	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	92		
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109			
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110			
50	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	124			
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	99	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	141	
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	130		
54	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	134
55	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	128	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	115		
57	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	135		
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	1	1	2	1	3	3	100
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	1	4	3	125		
60	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	2	2	1	1	1	4	4	117		



44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	102
45	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	115
46	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	120	
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	116	
49	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	116	
50	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	128
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	119	
52	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
53	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	96	
54	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	109	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
56	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	117	
57	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
58	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	99	
59	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	103	
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	93	





LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 729FPSI/01.10/II/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 13 Februari 2019

Yth, Pimpinan Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Perdagangan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fauziah Shinta Marpaung
NPM : 13 860 0220
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Perdagangan Jl. Rajamin Purba, SH No. 07 Perdagangan Kecamatan Bandar Simalungun, Sumatera Utara, 21184 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kecenderungan Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Karyawan di BRI Cabang Kota Perdagangan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Haniul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip





PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

KANTOR CABANG PERDAGANGAN

Jl. Rajamin Purba , SH . No 07 Perdagangan Kec.Bandar Simalungung Sumatera Utara

Telp. 0622-96760

: D. 417-KC.II/SDM/02/2019

: Surat Balasan

:-

Yth,
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

At,

Yang terhormat,

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Perdagangan berkedudukan dan berkantor di Rajamin Purba ,SH. No. 07 Perdagangan Kec. Bandar Simalungun Sumatera Utara, dengan ini menerangkan

:

: FAUZIAH SHINTA MARPAUNG

: 13.860.0220

bidang studi : ILMU PSIKOLOGI

bidang : PSIKOLOGI

Yang benar telah selesai melakukan tugas penelitian dari tanggal 18 Februari 2019 s/d 21 Februari 2019 pada PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Perdagangan dengan judul penelitian : "PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN KECENDERUNGAN INTENSI PINDAH KERJA PADA KARYAWAN KANTOR CABANG PERDAGANGAN".

Demikian keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

27 Februari 2019

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Perdagangan

KANTOR CABANG PERDAGANGAN

Bandar Simalungun

Manager Operasional