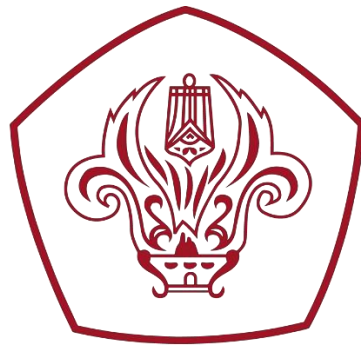


**SKRIPSI**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DKI**  
**JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DISUSUN OLEH :**  
**FIONA THEDJA**  
**NIM. 115190194**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

**2022**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DKI**  
**JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DISUSUN OLEH :**  
**FIONA THEDJA**  
**NIM. 115190194**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

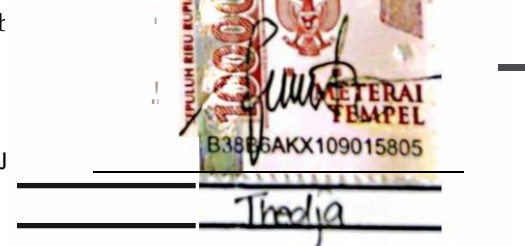
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini: **2022**  
Nama mahasiswa  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) Fiona Thedja  
115190194  
Program Studi **SURAT PERNYATAAN** Manajemen  
Alamat [REDACTED]

Yang bertanda tangan di bawah ini:  
Nama mahasiswa :  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) :  
Program Studi :  
Alamat :  
1. Melakukan plagiat/menyontek;  
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;  
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;  
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).  
Telp. \_\_\_\_\_  
HP. \_\_\_\_\_

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya;  
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;  
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dari pihak manapun. konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.  
Jakarta, 11 Januari 2023

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan set  
manapun.  
  
Thedja

Catatan:

- 1. Asli dikembalikan ke Jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
- 2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

Catatan:

- 1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.

**UNIVERSITAS TARUMANAGA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : FIONA THEDJA  
NPM : 115190194  
PROGRAM / JURUSAN : SI /MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DI DKI  
JAKARTA

Jakarta, 08 Desember 2022

Pembimbing,

  
(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : FIONA THEDJA  
NPM : 115190194  
PROGRAM / JURUSAN : S1 /MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DI DKI  
JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji : - Miharni Tjokrosaputro S.E., M.M., Dr.  
- Louis Utama S.E., M.M.  
- I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 28 Januari 2023  
Pembimbing,



(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

## ***ABSTRACT***

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

(A) FIONA THEDJA (115190194)

(B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN DI DKI JAKARTA

(C) xiv +65 pages, 2022, 17 tables, 3 pictures, 4 attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) Abstract: Human resources have an important role. Human resources determine the success of an organization or company. Other resources are also very dependent on human resources, so human resources must be considered and managed properly by the company. The purpose of this study was to examine the effect of career development and workload on employee turnover intention in DKI Jakarta. The population used in this study were male and female employees or employees working in DKI Jakarta and the method used in sampling was purposive sampling of 100 respondents using the lemeshow formula, data analysis techniques using SmartPLS ver 4.0. The results of this study indicate that career development has a significant negative effect on turnover intention and workload has a significant positive effect on employee turnover intention in DKI Jakarta.

- (F) Keywords: *Career Development, Work Load, Turnover Intention*
- (G) 48 references (2017-2022)
- (H) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

- (A) FIONA THEDJA (115190194)
- (B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI DKI JAKARTA
- (C) xiv +65 pages, 2022, 17 tables, 3 pictures, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Sumber daya manusia memiliki peranan penting. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya lainnya juga sangat bergantung kepada sumber daya manusia, maka sumber daya manusia harus diperhatikan dan diolah dengan baik oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di DKI Jakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan atau pegawai pria dan Wanita yang bekerja di DKI Jakarta dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* sebanyak 100 orang responden dengan menggunakan rumus *lemeshow*, teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* ver 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover*

*intention* dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di DKI Jakarta.

- (F) Keywords: Pengembangan Karir, Beban Kerja, *Turnover Intention*
- (G) Daftar Bacaan 48 (2017-2022)
- (H) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.



## HALAMAN MOTTO

*he best way to get started is to quit talking and begin doing.*

Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.

*The aim of education should be to teach us rather how to think, than what to think – rather to improve our minds, so as to enable us to drink for ourselves, than to load the memory with thoughts of other men.*

*It is a thousand times better to have common sense without education than to have education without common sense.*

*The object of education is to prepare the young to educate themselves throughout their lives.*

Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada:

1. Keluarga besar Penulis yang telah senantiasa membantu menyelesaikan skripsi ini.
2. Universitas Tarumanagara, staf pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa Universitas Tarumanagara.
3. Teman-teman Penulis baik itu teman kuliah, adik kelas, kakak kelas pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara maupun teman-teman dari fakultas dan universitas lain yang telah banyak membantu Penulis dengan memberi masukan, semangat, arahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Skripsi ini saya persembahkan kepada Dosen Pembimbing I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr, yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan sehingga Penulis dapat menyelesaikan karya skripsi ini.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Tuhan selama penyusunan skripsi ini, saya memohon berkat dan kasih sayang Tuhan Yang Maha Esa sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk dapat memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu yang terhormat:

1. Kepada keluarga tercinta Ibu dan Bapak saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan kebijaksanaan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang mudah dipahami dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik
5. Teman-teman satu angkatan saya yang telah bekerja sama, berbagi ilmu dan informasi selama proses kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Teman-teman di luar perkuliahan yang sangat membantu saya dalam berbagai hal, mulai dari awal perkuliahan hingga akhir

7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penelitian ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara umum dan kemajuan dalam pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia

. Jakarta, 11 Januari 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fiona Thedja', with a long horizontal flourish extending to the right.

(Fiona Thedja)

## **DAFTAR ISI**

COVER SKRIPSI DALAM.....	i
SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat .....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
BAB III METODE PENELITIAN .....	28
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	56
DAFTAR BACAAN.....	58

LAMPIRAN.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	80

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Pengembangan Karier .....	24
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Beban Kerja.....	25
Tabel 3. 1 Variabel Independen.....	30
Tabel 3. 2 Variabel Dependen .....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	41
Tabel 4. 6 Rekapian Deskripsi Subyek Penelitian .....	41
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pengembangan Karir.....	42
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Beban Kerja.....	43
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Turnover Intention.....	44
Tabel 4. 10 Cross Loading.....	46
Tabel 4. 11 Average Variant Extracted (AVE).....	48
Tabel 4. 12 Cronbach' Alpha.....	48
Tabel 4. 13 Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal .....	47
Tabel 4. 14 Loading Factor.....	47
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi .....	49
Tabel 4. 16 Predictive Relevance .....	52
Tabel 4. 17 Goodness of Fit.....	50
Tabel 4.18 Uji Bootstrapping.....	50
Tabel 4.19 Effect Size.....	51
Tabel 4.20 Uji Hipotesis 1.....	51
Tabel 4.21 Uji Hipotesis 2.....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4. 1 Output SmartPLS Loading Factor.....	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Bootstrapping .....	52



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Permasalahan

#### 1. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perusahaan atau instansi manapun sangat membutuhkan teknologi untuk segala keperluan perusahaan. Tetapi dibalik itu semua, unsur paling penting dari sebuah organisasi dan untuk menentukan keberhasilan dari sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan berakal, berkeinginan, terampil, serta dorongan kuat untuk membuat sebuah karya. Maka sumber daya lain sangat bergantung kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia mempunyai peran penting. Oleh karena itu unsur dan faktor yang paling penting dari suatu organisasi demi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi merupakan peran dari sumber daya manusia.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, tentu sumber daya manusia yang memiliki peran penting perlu dikelola serta ditangani dengan benar agar memberikan manfaat maksimal untuk kemajuan dari karyawan dan organisasi. Namun untuk saat ini, banyak organisasi ataupun sebuah perusahaan masih memiliki pengetahuan minim tentang pentingnya keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sehingga meningkatnya *turnover intention* atau tingginya tingkat *resign* karyawan di dalam suatu organisasi.

Menurut hasil survei Hay Group dalam Saragih (2021) tingkat *turnover* karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan puncak peningkatan signifikan dari tahun 2010-2018 dan Indonesia dengan persentase sebesar 25,8% berhasil menduduki peringkat ke 3 negara dengan tingkat *turnover* tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%).

Menurut Novel dan Marchyta (2021) *turnover intention* merupakan penarikan diri dalam dunia pekerjaan, sekaligus juga menjadi hak dan menjadi pilihan untuk tetap bekerja atau memilih untuk keluar. Dwiyanto, Hidayat (2020) menyatakan *Turnover intention* merupakan suatu peristiwa di mana pegawai atau individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, sehingga menimbulkan rasa ingin meninggalkan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, *Turnover Intention* dapat merugikan perusahaan, terutama melalui hilangnya sumber daya manusia dan kemungkinan untuk mengungkapkan informasi dan rahasia dagang kepada pesaing (Asih, 2021). Adanya *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan menandakan terdapat masalah pada perusahaan tersebut. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat menekan dan mengendalikan angka *turnover intention* karyawan di perusahaannya sehingga tidak mengganggu stabilitas, kinerja perusahaan, dan memperkecil adanya rotasi karyawan serta mengurangi biaya pengeluaran menurut Nugraheni (2022), *turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan mengalami banyak kendala karena kehilangan karyawan yang berpengalaman.

Menurut Meiliawati *et al.*, (2022) ketika seorang karyawan perkembangan karirnya lancar dan mengalami perkembangan sedemikian rupa sehingga tujuan karirnya tercapai di dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja bahkan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Maka, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya agar dapat menarik karyawan yang berpenghasilan tinggi. Menurut Putri (2018), melalui motivasi dan pengembangan karir karyawan akan mempertahankan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Menurut Romlah (2020) pengembangan karir merupakan rencana karir seseorang yang dilakukan agar mengalami peningkatan. Rianti *et al.*, (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir memproses

individu yang dirancang secara formal oleh perusahaan secara berkelanjutan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memenuhi segala kebutuhan perusahaannya.

Perkembangan karir sangat mempengaruhi *turnover intention* bahwa adanya pengaruh negatif antara pengembangan karir dan turnover intention. Hal ini menyatakan jika semakin rendah tingkat pengembangan karir seseorang maka akan meningkatkan turnover intention, sebaliknya jika tingkat pengembangan karir tinggi maka turnover intention akan semakin rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan dalam Putra *et al.*, (2020). Semakin baik pengembangan karir yang didapatkan karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja, secara teoritis membuat karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut atau tidak akan melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) dalam (Amin, 2020).

Selain pengembangan karir, karyawan tidak lepas dari beban pekerjaan. Menurut Arif (2022), beban kerja adalah kurun waktu tertentu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dalam jumlah jam kerja karyawan. Menurut Ramadhani (2022) beban kerja adalah aktivitas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang relative singkat. Ketika karyawan tidak mampu melakukan dan beradaptasi dengan banyaknya tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka, dapat menjadi beban yang terlalu berat bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan karena menimbulkan efek seperti kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi emosional. Pada saat yang sama, beban kerja yang sedikit menyebabkan karyawan merasa bosan dan monoton menurut (Jannah *et al.*, 2021). Beban kerja berlebih berdampak juga pada karyawan sehingga mereka merasa tertekan akan tuntutan yang diberikan sehingga membuat karyawan cemas dan bingung ketika tidak dapat menyelesaikannya. Terlalu banyak pekerjaan yang

diberikan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover intention* di perusahaan (Muslim, 2021). Serta, karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dengan kompensasi yang sepadan jika mendapatkan beban kerja yang berlebihan (Sutikno, 2020).

Kesimpulannya, pengembangan karir yang baik akan menurunkan tingkat turnover sedangkan beban kerja yang berlebihan dengan tidak memberikan kompensasi yang sepadan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka topik yang akan diteliti oleh penulis adalah **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI DKI JAKARTA”**

## 2. Identifikasi Masalah

Dapat diketahui permasalahan apa yang terjadi dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas, sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir yang kurang menjanjikan akan menurunkan potensi keahlian karyawan.
- b. Pengembangan karir yang kurang menjanjikan akan menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
- c. Pengembangan karir yang kurang menjanjikan akan menimbulkan ketidakpuasan dari para karyawan.
- d. Stress kerja ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan.
- e. Beban kerja menimbulkan potensi lelah dan memberikan tekanan mental serta fisik.
- f. *Turnover intention* meningkatkan pengeluaran bagi perusahaan.
- g. *Turnover intention* menurunkan produksi perusahaan.
- h. *Turnover intention* meningkatkan risiko kesalahan atau tingkat kecelakaan pada kinerja perusahaan.

### **3. Batasan Masalah**

Dengan keterbatasan waktu yang sangat singkat, maka batasan masalah yang ditemukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir dan beban kerja sebagai variabel penelitian yang akan diteliti sebagai pengaruh terjadinya *Turnover Intention*.
- b. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di seluruh perusahaan DKI Jakarta.
- c. Perusahaan yang diteliti adalah seluruh perusahaan di DKI Jakarta.

### **4. Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan batasan masalah yang disebutkan diatas maka penelitian menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Penelitian ini memiliki tujuan yang berkaitan dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh dari pengembangan karir yang diberikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di DKI Jakarta.
- c. Untuk menganalisis sejauh apa pengaruh antara pengembangan karir dan beban kerja secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di DKI Jakarta.

## **2. Manfaat**

Penelitian ini memiliki 2 manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat dari segi teoritis adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat dijadikan studi yang relevan dan bermanfaat bagi para peneliti lainnya yang tertarik dengan penelitian serupa dengan objek penelitian ini.
- b. Penelitian ini berguna bagi para mahasiswa, akademi ataupun karyawan di perusahaan sebagai referensi.

Sedangkan manfaat penelitian secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini sebagai bukti fisik telah menyelesaikan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

## DAFTAR BACAAN

- Amin, M. A. (2020). *Kerja Terhadap Turnover Inetntion Karyawan PT. Q Ton Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Asriani, D. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR.
- Astina, A. K. (2014). *PENGARUH RANGKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VILA SHANTI HOTEL*. UNIVERSITAS UDAYANA, DENPASAR.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC). *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14. Retrieved from <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada PT. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Darsono, H. F. S., & Wulantika, L. (2019). Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Universitas Komputer Indonesia.
- Dewi, R. F. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA TOKO BUKU GRAMEDIA* (Skripsi). UNIVERSITAS PANCASAKTI, TEGAL.
- Fitri, N.,& Yuska, H. (2021). Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2), 90-103.

- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). THE EFFECT OF WORKLOADS ON TURNOVER INTENTION WITH WORK STRESS AS MEDIATION AND SOCIAL SUPPORT AS MODERATED VARIABLES. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Hasanah, N. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN PADANGSIDIMPUAN KOTA* (Skripsi). INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN), PADANGSIDIMPUAN.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Khasanah, M., Sari, I. N., & Sari, I. (2022). TIDAK TERLAKSANANYA RETENSI DOKUMEN REKAM MEDIS IN AKTIF DI RS X 2015-2019, *Open Journal Systems*, 16(10).
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Lubis, R. K. (2020). Terhadap Turnover Intention Di Pt Axa Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 1(2), 32–39.
- Muslim, M. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3).



- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Solehah, S., & Ratnasari, S., L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Modernisasi*, 2(3), 177–191. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20>
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174–187. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Putri, E. R. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA KESEHATAN CUMA-CUMA DOMPET DHUAFA (LKC DD). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SULSELRABAR MAKASSAR. 8(1), 163–173.
- Ramadhani, A. F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.BPRS BUMI

RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI COVID-19.  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rukmana, I. H. (2019). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN RESIGN DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk JAMBI* (Skripsi). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN TAHA SAIFUDDIN JAMBI.
- Amin, M. A. (2020). Kerja Terhadap Turnover Inetntion Karyawan PT. Q Ton Indonesia. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Asriani, D. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC). *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14. Retrieved from <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada PT. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Darsono, H. F. S., & Wulantika, L. (2019). Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Universitas Komputer Indonesia.
- Hasanah, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan

Padangsidempuan Kota. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Kusuma, R. (2017). Pengaruh Metode Pembelajaran Change of Pairs Terhadap Keaktifan Belajar Siswa. Universitas Pasundan.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Lubis, R. K. (2020). Terhadap Turnover Intention Di Pt Axa Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 1(2), 32–39.
- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Modernisasi*, 2(3), 177–191. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20>
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174–187. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Putri, E. R. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA KESEHATAN CUMA-CUMA DOMPET DHUAFa (LKC DD). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SULSELRABAR MAKASSAR. 8(1), 163–173.
- Ramadhani, A. F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI COVID-19. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Siti, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Keryawan Pada Bagian Mantri KSP. Bangun Jaya Di Bandung. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN.
- Sugianto, E., Kurniawan, C. J., & Kristanti, M. (2017). Pengaruh Program Green Hotel Terhadap Minat Beli Konsumen Di Hotel Di Indonesia. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 390–400.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 1(20), 450–473.
- Syamsul, M. H., Hartono, & Kasnowo. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OUTSORCING DI PT. ROMAN CERAMIC INTERNATIONAL. Universitas Islam Majapahit.

- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-bbbb6f6c.pdf>
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. Retrieved from <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>

