

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori yang dikembangkan oleh Icek Ajzen (1985) seorang spesialis dalam psikologi sosial, telah menciptakan sebuah teori penting untuk memahami hubungan antara perilaku dan sikap. *Theory of Planned Behaviour* menjelaskan kemungkinan bahwa suatu sikap akan terwujud sebagai perilaku. Icek Ajzen mengembangkan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) pada tahun 1985. Menurut teori perilaku terencana, seseorang bertindak dengan cara tertentu karena suatu alasan, khususnya karena mereka mempertimbangkan dengan cermat dampak dari pilihan mereka dan membuat keputusan untuk menghindari hasil tertentu dan mencapai hasil yang lain, Sunia et all (2025). Sikap, norma subjektif, dan pengendalian diri menentukan keinginan berpindah, yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, beban kerja, di CV Egao Official Group, dengan demikian, keinginan berpindah mengacu pada hubungan antara teori perilaku terencana dan keinginan individu untuk berganti pekerjaan atau meninggalkan organisasi berdasarkan munculnya keinginan untuk berperilaku. Mereka mempertimbangkan dengan cermat konsekuensi dari tindakan mereka dan membuat keputusan untuk menghindari hasil yang tidak diinginkan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi tujuan pribadi mereka dalam organisasi. Mereka akan memahami peran mencapai tujuan organisasi dan merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam organisasi. Sedangkan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stress kerja dan kelelahan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:27) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Jufrizen (2021:5) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajiban dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan masa depan suatu organisasi dan akan berusaha sebaik mungkin menjadikan organisasi tersebut kearah yang lebih baik, sebaliknya individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya saja dan tidak memiliki rasa keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Menurut Magdalena et all (2022) Komitmen terhadap organisasi merupakan sikap individu yang merasa menjadi bagian dari organisasi dan ingin tetap menjadi bagian darinya. Individu tersebut dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan, dan potensi dirinya tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi, serta merasa bangga menjadi bagian darinya.

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) komitmen organisasional adalah sikap atau keadaan dimana karyawan memiliki tingkat kepercayaan, tanggung jawab, kesetiaan untuk memihak pada tujuan organisasi dan tetap bersedia menjadi anggota didalam organisasi tersebut.

Menurut Erviansyah et al., (2021) komitmen organisasi ialah suatu tingkatan dimana pekerja atau individu mengidentifikasi organisasi dan ingin terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya

Menurut (Suwandi et al., 2022) Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Edison, dkk (2017:221) (dalam Firdaus & Lusiana, 2020) mengartikan komitmen organisasi sebagai “dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.”

Robbins and Timothy (in Wahyono & Riyanto, 2020), defines an organizational commitment to the extent that a person sides with an organization and its goals and desires to maintain membership in the organization.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap loyal dan tanggung jawab individu yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berkontribusi secara aktif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan penuh kesadaran.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam (Yusuf & Syarif, 2018:47) adalah :

1. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
3. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi dalam (Yusuf & Syarif, 2018:31) antara lain :

1. Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2021), ia mengatakan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut (Komariyah, 2024:24) Beban kerja merupakan elemen kritis dalam dinamika organisasi yang memengaruhi produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dokumen ini dirancang untuk merinci dan membahas secara sistematis beban kerja yang diemban oleh individu atau tim di dalam organisasi. Memahami beban kerja menjadi kunci untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, mengelola waktu secara efisien, serta memastikan setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal. Dengan menggali lebih dalam mengenai beban kerja, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan.

(Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) menyatakan Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan atau tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja yang cukup tinggi justru dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan kerja, karena dianggap sebagai bentuk tantangan yang menarik. Sebaliknya, beban

kerja yang terlalu rendah bisa menimbulkan kebosanan dan ketidakpuasan, yang berpotensi memicu *turnover intention*.

Menurut Widodo & Sembiring (2023) beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan yang bersifat fisik maupun mental yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja menurut Jufri dan Mellanie (dalam Egarini et al., 2022) adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dipecahkan oleh seorang karyawan atau suatu organisasi dalam periode tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dalam waktu yang ditentukan.

Menurut (Egarini et al., 2022) beban kerja adalah banyaknya suatu aktivitas dan kewajiban yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus dipecahkan oleh karyawan atau organisasi harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai atau tenaga kerja.

Vanchapo dalam (Aisah et al., 2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja.

According to Budiasa in (Alyaputri et al., 2023), workload is work that exceeds the capacity that an employee is expected to be able to do, and is different from the abilities available to the employee at that time.

Dari beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu yang menuntut penggunaan tenaga, waktu, dan kemampuan secara optimal.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2021:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain :

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti :

- a. Faktor somatis adalah jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status Kesehatan.
- b. Faktor psikis adalah motivasi, kepuasan, atau persepsi.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti :

- a. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologi, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan

hingga kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

- c. Organisasi kerja. Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2021:33) indikator-indikator beban kerja, antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.4 Turnover Intention

2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024:6) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela yang merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan.

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) *Turnover Intention* adalah perilaku atau niat karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela untuk berpindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya.

Menurut Erviansyah et al., (2021) dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya karena merasakan ketidaksesuaian dengan pekerjaannya baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

Menurut Pricelda dan Pramono (dalam Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024), mengungkapkan bahwa *turnover intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain.

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Robbins dan Judge (dalam Wulandari et al., 2024).

Turnover intention according to Stevania & Oktafien (2023) is the desire or intention of an employee to leave their current job and look for work elsewhere.

Dari beberapa pengertian *Turnover intention* diatas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun tidak, yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap ketidakpuasan atau adanya peluang kerja yang lebih baik di tempat lain.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024:6) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah umur, Pendidikan dan status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover intention* memasukkan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

2.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024:9) indikator *turnover intention* terdiri dari :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berhenti keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaan.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for another job*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan tempatnya bekerja yang dirasa lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada sejumlah penelitian terdahulu sebagai referensi dalam melakukan penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

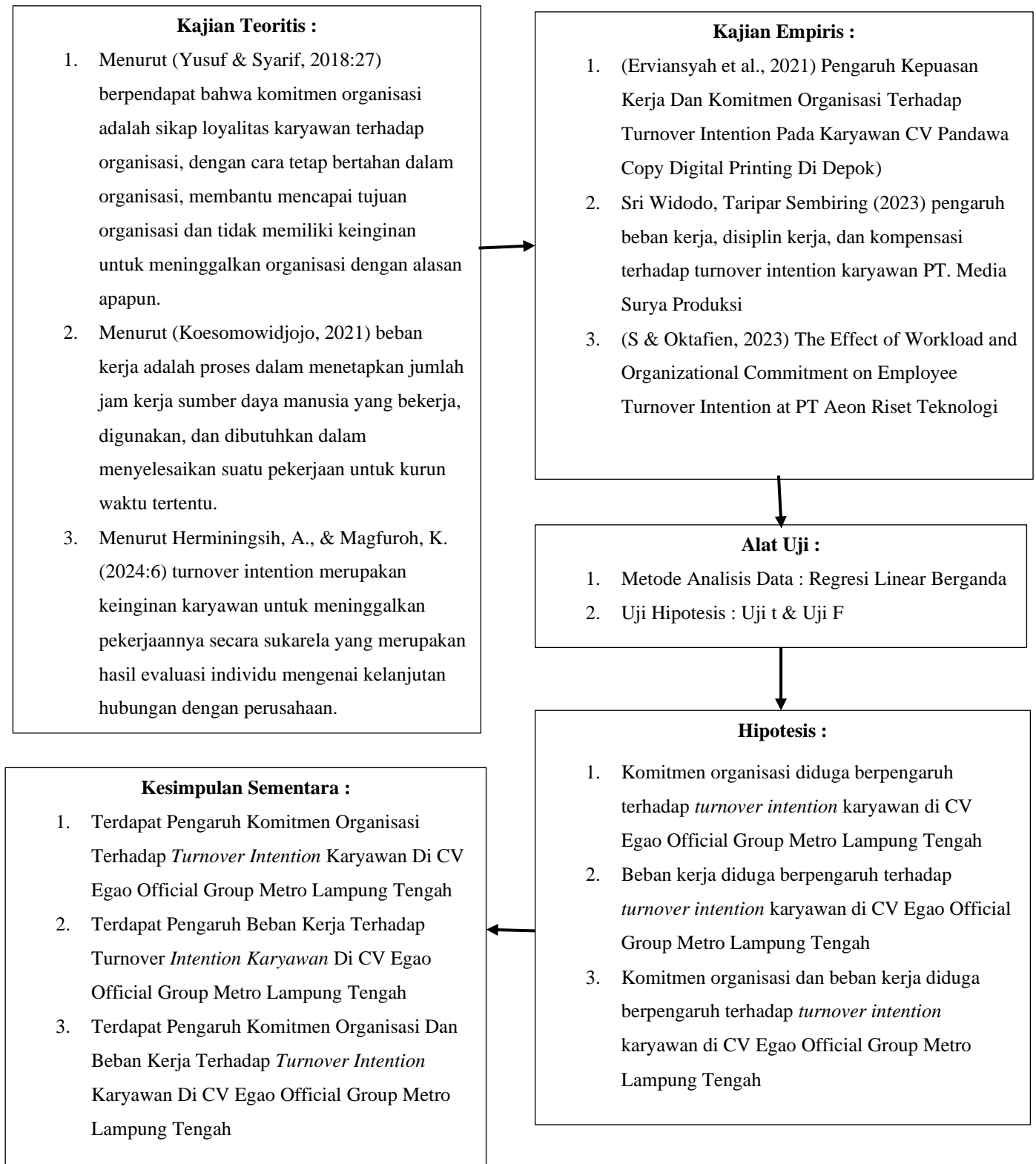
No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1.	Widodo & Sembiring (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi	Terletak pada objek penelitian, dan ada dua variabel yang berbeda yaitu disiplin kerja dan kompensasi.	Hasil penelitian variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Media Surya Produksi	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2.	Erviansyah et al., (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing Di Depok)	Terletak pada objek penelitian, dan ada satu variabel yang berbeda yaitu kepuasan kerja	Kesimpulan penelitian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing Di Depok)	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

3.	Gusti et al (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar	Terletak pada objek penelitian dan ada dua variable yang berbeda.	Kesimpulan penelitian variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Pt Monitor Sari Teknik Denpasar	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4.	S & Oktafien, (2023)	The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Aeon Riset Teknologi	Located on the research object	Research conclusion workload variable has a positive and significant effect on turnover intention and Organizational Commitment has a negative and insignificant effect on turnover intention at PT Aeon Riset Teknologi.	<i>As a supporting refrence for the research being researched</i>
5.	Alyaputri et al (2023)	The Effect Of Compensation And Workload On Turnover Intention At Pt Citramas Majutama	Located in the research object, and there is one different variable, namely compensation.	The conclusion of this study is that the Workload has a positive and significant influence on turnover intention at PT Citramas Majutama.	<i>As a supporting refrence for the research being researched</i>

2.6 Kerangka Pemikiran

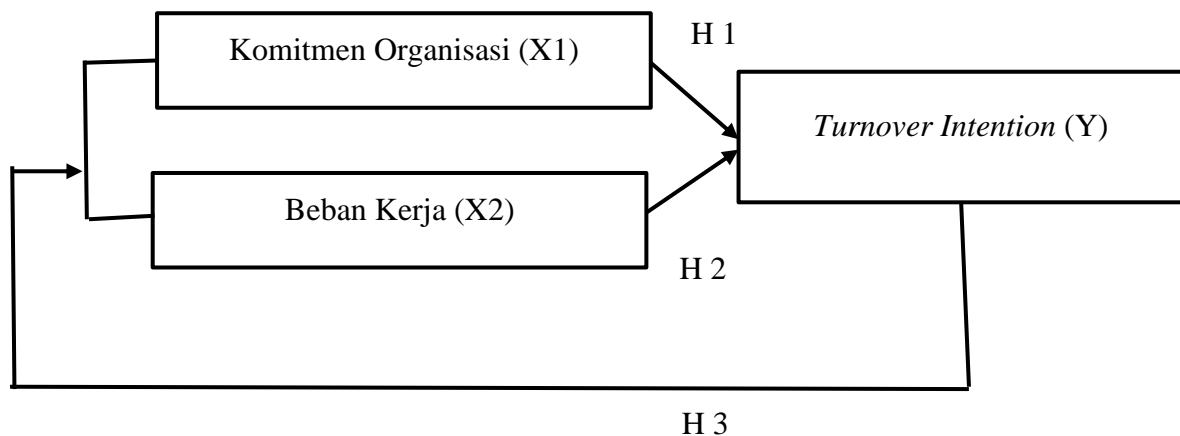
Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, maka diperlukan kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 2
Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis bahwa :

2.8.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:27) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja atau individu mengidentifikasi organisasi dan ingin terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya. (Erviansyah et al., 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Erviansyah et al., 2021) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga peneliti mengajukan hipotesis, yaitu :

H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah

2.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Koesomowidjojo, 2021), ia mengatakan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Widodo & Sembiring (2023) beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan yang bersifat fisik maupun mental yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Sembiring (2023) menghasilkan kesimpulan beban kerja berpengaruh positif dan langsung signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, yaitu :

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan dukungan organisasi dapat menurunkan komitmen karyawan. Kondisi ini berujung pada munculnya *turnover intention*, di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024:6) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela yang merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan.

Turnover intention, menurut Stevania & Oktafien (2023), adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain

Penelitian yang dilakukan oleh Stevania & Oktafien (2023) dengan judul penelitian *The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Aeon Riset Teknologi* (Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Aeon Technology Research) menunjukkan bahwa Beban kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu :

H3 : Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah