

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	35	100%
D3	-	-
S1	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Target yang harus dicapai sudah sesuai kemampuan Karyawan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Lembur kerja yang dilakukan Karyawan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Karyawan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan SOP.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Mebutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Perusahaan sangat memperhatikan keperluan karyawan	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Waktu kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4		1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Beban Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan asuransi jiwa kepada karyawan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Perusahaan memberikan fasilitas dana pensiun kepada karyawan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Upah karyawan diberikan sesuai dengan perjanjian yang disepakati	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kompensasi Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Karyawan memikirkan untuk secepatnya berhenti dari perusahaan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Karyawan memasukan lamaran pekerjaan ke perusahaan baru.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Karyawan istirahat melebihi jam yang telah ditentukan perusahaan.	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Karyawan sering datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktunya.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Turnover Intention , pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Beban Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Turnover Intention (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Turnover Intention (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Turnover Intention (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Turnover Intention (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Turnover Intention (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Beban Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL BEBAN KERJA	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) dapat menjelaskan Turnover Intention (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan Turnover Intention (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y	= Turnover Intention
X1	= Beban Kerja
X2	= Kompensasi Finansial
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya Turnover Intention (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X1)
Jika Beban Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)
Jika Kompensasi Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention Karyawan (Y).

Ho : Beban Kerja dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung

Ha : Beban Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Beban Kerja dan Kompensasi Finansial secara bersama - sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Rolos (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. dimana dengan meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.

Adanya hubungan yang positif antara Beban Kerja dan *turnover intention*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Semakin banyaknya Beban Kerja yang diterapkan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* perusahaan tersebut. beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Rolos (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. dimana dengan meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja dan *turnover intention*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dan juga Terdapat hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.