

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

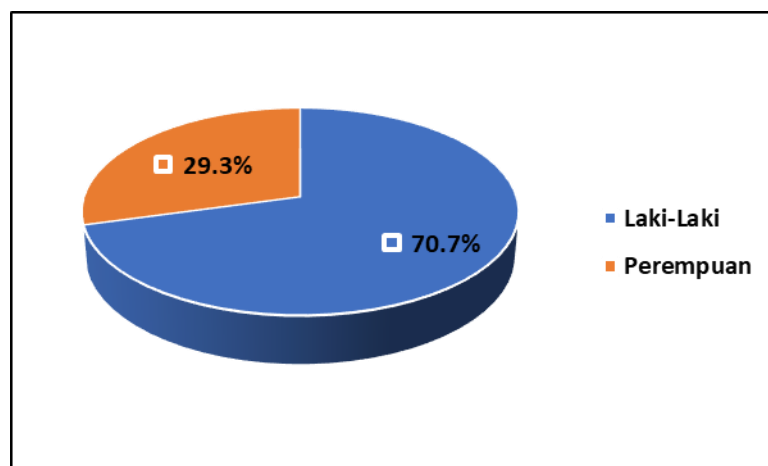
### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data ini untuk mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden sebanyak 58 karyawan *marketing* kontrak PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 26.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan *marketing* kontak pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur berjumlah 58 orang. Untuk mengetahui data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja dapat dilihat pada gambar *Pie Chart* sebagai berikut:

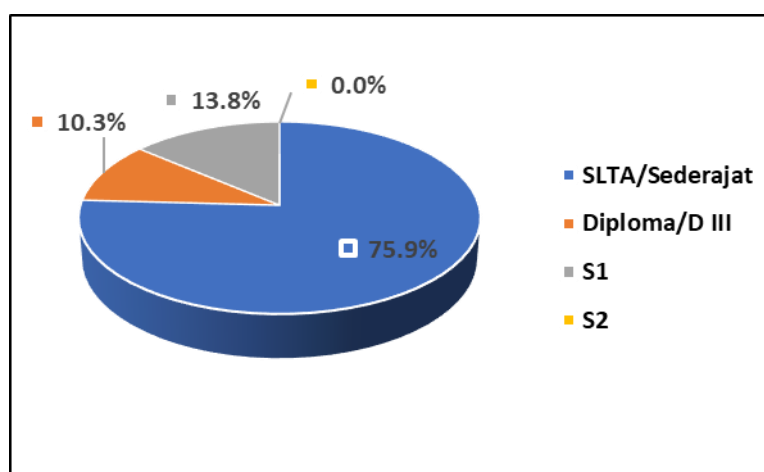
##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati posisi tertinggi sebanyak 41 orang atau 70,7% dan sisanya 17 atau 29,3% dengan jenis kelamin perempuan. Artinya karyawan *marketing* kontrak pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang atau 70,7%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

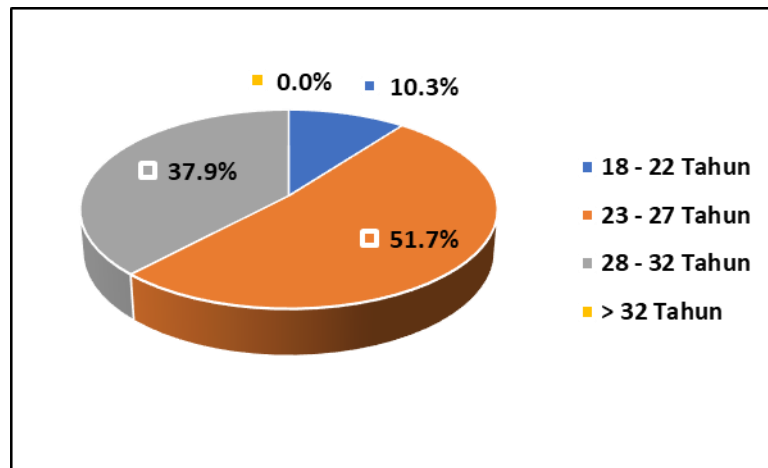


**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan gambar 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat menempati posisi tertinggi sebanyak 44 orang atau 75,9%, kemudian responden dengan pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau 13,8%, selanjutnya responden dengan pendidikan Diploma/D III sebanyak 6 orang atau 10,3%, dan terakhir dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya karyawan *marketing* kontrak pada PT. Cahaya Lestari

Teguh Makmur didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 44 orang atau 75,9%.

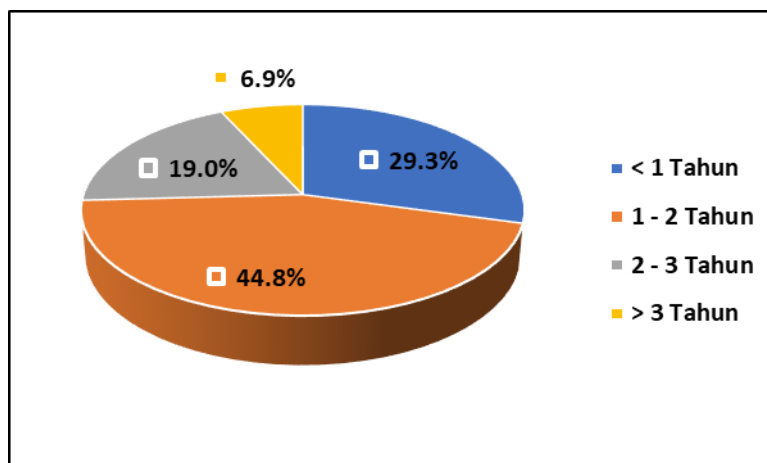
#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan gambar 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui responden dengan usia 23 - 27 tahun menempati posisi tertinggi sebanyak 30 orang atau 51,7%, kemudian usia 28 - 32 tahun sebanyak 22 orang atau 37,9%, selanjutnya usia 18 - 22 tahun sebanyak 6 orang atau 10,3%, dan terakhir dengan usia > 32 tahun sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya karyawan *marketing* kontrak pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur didominasi oleh karyawan dengan usia 23 - 27 tahun sebanyak 30 orang atau 51,7%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan gambar 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui responden dengan masa kerja 1 - 2 tahun menempati posisi tertinggi sebanyak 26 orang atau 44,8%, kemudian masa kerja < 1 tahun sebanyak 17 orang atau 29,3%, selanjutnya masa kerja 2 - 3 tahun sebanyak 11 orang atau 19,0%, dan terakhir dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 4 orang atau 6,9%. Artinya karyawan *marketing* kontrak pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 26 orang atau 44,8%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi hasil penelitian adalah tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden masing-masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Informasi yang diperoleh dengan skala likert berupa skala ordinal, oleh karena itu terdapat hasilnya dapat dibuat ranking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan yang lain (Melfa, 2022). Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{B}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Jumlah Skor Tertinggi Pada Skala

n = Jumlah Skor Terendah Pada Skala

B = Jumlah Kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

3,41 – 4,20 = Tinggi

2,61 – 3,40 = Sedang

1,81 – 2,60 = Rendah

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

**Tabel 4.1**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	12	20,7%	37	63,8%	6	10,3%	1	1,7%	2	3,4%	3,97
2	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	5	8,6%	26	44,8%	15	25,9%	8	13,8%	4	6,9%	3,34
3	Pekerjaan yang banyak membuat saya membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya bahkan harus lembur	14	24,1%	32	55,2%	7	12,1%	5	8,6%	0	0%	3,95
4	Saya harus bekerja secepat mungkin	18	31,0%	31	53,4%	8	13,8%	1	1,7%	0	0%	4,14
5	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	10	17,2%	31	53,4%	13	22,4%	3	5,2%	1	1,7%	3,79
6	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan saya terlalu tinggi	30	51,7%	19	32,8%	7	12,1%	2	3,4%	0	0%	4,33
7	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	25	43,1%	25	43,1%	5	8,6%	3	5,2%	0	0%	4,24
<b>Mean Variabel Baban Kerja</b>											<b>3,97</b>	

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil jawaban dari 58 responden, terlihat bahwa variabel beban kerja dipersepsikan “tinggi” oleh responden, di mana dapat dilihat hasil mean dari 7 pernyataan sebesar 3,97. Hasil

tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut. Pada pernyataan X1.1 memperoleh nilai mean 3,97 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 atau 63,8%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 6 atau 10,3%, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 2 atau 3,4% serta “tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X1.2 memperoleh nilai mean 3,34 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 atau 44,8%, diikuti “kurang setuju” sebanyak 15 atau 25,9%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 8 atau 13,8%, dan “sangat setuju” sebanyak 5 atau 8,6% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 4 atau 6,9%. Untuk pernyataan X1.3 memperoleh nilai mean 3,95 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 atau 55,2%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 14 atau 24,1%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 7 atau 12,1%, dan “tidak setuju” sebanyak 5 atau 8,6%. Untuk pernyataan X1.4 memperoleh nilai mean 4,14 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 atau 53,4%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 18 atau 31,0%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 8 atau 13,8%, dan “tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X1.5 memperoleh nilai mean 3,79 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 atau 53,4%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 10 atau 17,2%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, dan “tidak setuju” sebanyak 3 atau 5,2% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X1.6 memperoleh nilai mean 4,33 dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 atau 51,7%, diikuti “setuju” sebanyak 19 atau 32,8%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 7 atau 12,1%, dan “tidak setuju” sebanyak 2 atau 3,4%. Untuk pernyataan X1.7 memperoleh nilai mean 4,24 dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 25 atau 43,1%, diikuti “setuju” sebanyak 25 atau 43,1%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 5 atau 8,6%, dan “tidak setuju” sebanyak 3 atau 5,2%.

Berdasarkan 7 pernyataan di atas bahwa beban kerja memiliki nilai mean sebesar 3,97, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan tinggi meskipun terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai mean sedang dengan nilai mean sebesar 3,34.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	3	5,2%	13	22,4%	14	24,1%	20	34,5%	8	13,8%	2,71
2	Saya merasa puas dan bangga dengan pekerjaan saya saat ini	1	1,7%	13	22,4%	10	17,2%	22	37,9%	12	20,7%	2,47
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	3	5,2%	10	17,2%	9	15,5%	24	41,4%	12	20,7%	2,45
4	Gaji saya dapat memenuhi semua kebutuhan saya	0	0%	6	10,3%	13	22,4%	18	31,0%	21	36,2%	2,07
5	Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan <i>reward</i> berupa bonus ketika para karyawan mencapai target	15	25,9%	31	53,4%	4	6,9%	7	12,1%	1	1,7%	3,90
6	Atasan saya memberikan dukungan kepada karyawan	12	20,7%	31	53,4%	4	6,9%	8	13,8%	3	5,2%	3,71
7	Atasan saya memberikan bantuan saat mengalami kesulitan dalam bekerja	10	17,2%	26	44,8%	4	6,9%	12	20,7%	6	10,3%	3,38



No.	Pernyataan	Jawaban										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	10	17,2%	18	31,0%	12	20,7%	17	29,3%	1	1,7%	3,33
9	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	12	20,7%	15	25,9%	3	5,2%	16	27,6%	12	20,7%	2,98
<b>Mean Variabel Kepuasan Kerja</b>											<b>3,00</b>	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh hasil jawaban dari 58 responden, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan “sedang” oleh responden, di mana dapat dilihat hasil mean dari 9 pernyataan sebesar 3,00. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut. Pada pernyataan X2.1 memperoleh nilai mean 2,71 dengan mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 20 atau 34,5%, diikuti “kurang setuju setuju” sebanyak 14 atau 24,1%, kemudian “setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 8 atau 13,8% serta “sangat setuju” sebanyak 3 atau 5,2%. Untuk pernyataan X2.2 memperoleh nilai mean 2,47 dengan mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 22 atau 37,9%, diikuti “setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, kemudian “sangat tidak setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, dan “kurang setuju” sebanyak 10 atau 17,2% serta “sangat setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X2.3 memperoleh nilai mean 2,45 dengan mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 24 atau 41,4%, diikuti “sangat tidak setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, kemudian “setuju” sebanyak 10 atau 17,2%, dan “kurang setuju setuju” sebanyak 9 atau 15,5% serta “sangat setuju” sebanyak 3 atau 5,2%. Untuk pernyataan X2.4 memperoleh nilai mean 2,07 dengan mayoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 21 atau 36,2%, diikuti “tidak setuju” sebanyak 18 atau 31,0%,

kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, dan “setuju” sebanyak 6 atau 10,3%. Untuk pernyataan X2.5 memperoleh nilai mean 3,90 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 atau 53,4%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 15 atau 25,9%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 7 atau 12,1%, dan “kurang setuju” sebanyak 4 atau 6,9% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X2.6 memperoleh nilai mean 3,71 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 atau 53,4%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 8 atau 13,8%, dan “kurang setuju” sebanyak 4 atau 6,9% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 3 atau 5,2%. Untuk pernyataan X2.7 memperoleh nilai mean 3,38 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 atau 44,8%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 10 atau 17,2%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 6 atau 10,3% serta “kurang setuju” sebanyak 4 atau 6,9%. Untuk pernyataan X2.8 memperoleh nilai mean 3,33 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 atau 31,0%, diikuti “tidak setuju” sebanyak 17 atau 29,3%, kemudian “kurang setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, dan “sangat setuju” sebanyak 10 atau 17,2% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan X2.9 memperoleh nilai mean 2,98 dengan mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 16 atau 27,6%, diikuti “setuju” sebanyak 15 atau 25,9%, kemudian “sangat setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 12 atau 20,7% serta “kurang setuju” sebanyak 3 atau 5,2%.

Berdasarkan 9 pernyataan di atas bahwa kepuasan kerja diperoleh nilai mean sebesar 3,00, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sedang meskipun terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai mean tinggi dengan nilai skor mean sebesar 3,90.

**Tabel 4.3**  
**Hasil jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	6	10,3%	25	43,1%	14	24,1%	11	19,0%	2	3,4%	3,38
2	Saya berniat keluar dari tempat kerja karena pekerjaan terlalu berat	12	20,7%	22	37,9%	11	19,0%	11	19,0%	2	3,4%	3,53
3	Saya berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saat ini	11	19,0%	25	43,1%	10	17,2%	11	19,0%	1	1,7%	3,59
4	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan ini	7	12,1%	25	43,1%	12	20,7%	13	22,4%	1	1,7%	3,41
5	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	27	46,6%	24	41,4%	6	10,3%	1	1,7%	0	0%	4,33
6	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	13	22,4%	32	55,2%	6	10,3%	7	12,1%	0	0%	3,88
7	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan	5	8,6%	24	41,4%	11	19,0%	16	27,6%	2	3,4%	3,24
<b>Mean Variabel <i>Turnover Intention</i></b>											<b>3,62</b>	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil jawaban dari 58 responden, terlihat bahwa variabel *turnover intention* dipersepsikan “tinggi” oleh responden, di mana dapat dilihat hasil mean dari 7 pernyataan sebesar 3,62. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut. Pada pernyataan Y.1 memperoleh nilai mean 3,38 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 atau 43,1%, diikuti “kurang setuju” sebanyak 14 atau 24,1%,

kemudian “tidak setuju” sebanyak 11 atau 19,0%, dan “sangat setuju” sebanyak 6 atau 10,3% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 2 atau 3,4%. Untuk pernyataan Y.2 memperoleh nilai mean 3,53 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 atau 37,9%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, kemudian “kurang setuju” sebanyak 11 atau 19,0%, dan “tidak setuju” sebanyak 11 atau 19,0% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 2 atau 3,4%. Untuk pernyataan Y.3 memperoleh nilai mean 3,59 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 atau 43,1%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 11 atau 19,0%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 11 atau 19,0%, dan “kurang setuju” sebanyak 10 atau 17,2% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan Y.4 memperoleh nilai mean 3,41 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 atau 43,1%, diikuti “tidak setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, kemudian “Kurang Setuju” sebanyak 12 atau 20,7%, dan “sangat setuju” sebanyak 7 atau 12,1% serta “sangat tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan Y.5 memperoleh nilai mean 4,33 dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 atau 53,4%, diikuti “setuju” sebanyak 24 atau 41,4%, kemudian “kurang setuju” sebanyak 6 atau 10,3%, dan “tidak setuju” sebanyak 1 atau 1,7%. Untuk pernyataan Y.6 memperoleh nilai mean 3,88 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 atau 55,2%, diikuti “sangat setuju” sebanyak 13 atau 22,4%, kemudian “tidak setuju” sebanyak 7 atau 12,1%, dan “kurang setuju” sebanyak 6 atau 10,3%. Untuk pernyataan Y.7 memperoleh nilai mean 3,24 dengan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 atau 41,4%, diikuti “tidak setuju” sebanyak 16 atau 27,6%, kemudian “kurang setuju” sebanyak 11 atau 19,0%, dan “sangat setuju” sebanyak 5 atau 8,6%.

Berdasarkan 7 pernyataan di atas bahwa *turnover intention* diperoleh nilai mean sebesar 3,62, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention*

karyawan tinggi meskipun terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai mean sedang dengan nilai mean sebesar 3,24.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevansi kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan *marketing* PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur sebanyak 58 orang. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan menggunakan bantuan SPSS 26.

Uji validitas diukur dalam kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,432	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.2	0,543	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.3	0,727	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.4	0,679	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.5	0,640	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.6	0,407	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.7	0,558	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variable Beban Kerja (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih

kecil dari alpha (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,259), di mana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,727 pada pernyataan butir nomor 3. Sedangkan pernyataan paling rendah sebesar 0,407 pada pernyataan butir nomor 6. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variable Beban Kerja (X1), bahwa dari semua pernyataan 7 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,796	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.2	0,817	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.3	0,830	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.4	0,801	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.5	0,693	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.6	0,629	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.7	0,669	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.8	0,758	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.9	0,642	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variable Kepuasan Kerja (X2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,259), di mana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,830 pada pernyataan butir nomor 3. Sedangkan pernyataan paling rendah sebesar 0,629 pada pernyataan butir nomor 6. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang

diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variable Kepuasan Kerja (X2), bahwa dari semua pernyataan 9 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Y.1	0,843	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.2	0,876	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.3	0,851	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.4	0,877	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.5	0,480	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.6	0,724	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y.7	0,443	0,259	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variable *Turnover Intention* (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,259), di mana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,877 pada pernyataan butir nomor 4. Sedangkan pernyataan paling rendah sebesar 0,443 pada pernyataan butir nomor 7. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variable *Turnover Intention* (Y), bahwa dari semua pernyataan 7 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel beban kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel *turnover intention* (Y) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 26. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,642	$0,642 > 0,60$	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,889	$0,889 > 0,60$	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,857	$0,857 > 0,60$	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 di atas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,642 untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, sedangkan 0,889 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,857 untuk variabel *Turnover Intention*



(Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS 26 yang menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hipotesis:

Ho : Data residu terdistribusi secara normal

Ha : Data residu tidak terdistribusi secara normal

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai (sig) < 0,05 (Alpha) maka model regresi tidak menghasilkan nilai residual yang terdistribusi secara normal, artinya Ho ditolak.
2. Apabila nilai (sig) > 0,05 (Alpha) maka model regresi menghasilkan nilai residual yang terdistribusi secara normal, artinya Ho diterima.
3. Kesimpulan.

Berikut hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan bahwa data residu terdistribusi secara normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan program SPSS 26.

Hipotesis:

$H_0$  : Model regresi berbentuk linear

$H_a$  : Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai (sig)  $< 0,05$  (Alpha) maka model regresi tidak berbentuk linear, artinya  $H_0$  ditolak.
2. Jika nilai (sig)  $> 0,05$  (Alpha) maka model regresi berbentuk linear, artinya  $H_0$  diterima.
3. Kesimpulan.

Berikut hasil uji linearitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,799	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,792	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji linearitas di mana variabel Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,799 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linear dan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,792 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linear.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variable Inflation Factor* (VIF). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan program SPSS 26.

Hipotesis:

$H_0$  : Tidak ada gejala multikolinearitas

$H_a$  : Ada gejala multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  atau  $tolerance < 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas, artinya  $H_0$  ditolak.
2. Jika nilai  $VIF \leq 10$  atau nilai  $tolerance > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas, artinya  $H_0$  diterima.
3. Kesimpulan.

Berikut hasil uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistic		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Beban Kerja (X1)	0,688	1,453	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,688	1,453	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai hasil uji multikolinearitas di mana nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan  $H_0$  diterima yang menyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk pengujian pengaruh antar variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian ini dilakukan dengan penggunaan program SPSS 26. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur.

Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,796	0,634

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,796 artinya tingkat hubungan antara beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,634 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,634 atau 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	20,108	5,374
Beban Kerja (X1)	0,542	0,150
Kepuasan Kerja (X2)	-0,363	0,066

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengetahui nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

**Y** = *Turnover Intention*

**X<sub>1</sub>** = Beban Kerja

**X<sub>2</sub>** = Kepuasan Kerja

**a** = Konstanta

**et** = Error Tern

**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>** = Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 4.13 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,108 + 0,542 X_1 - 0,363 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 20,108 berarti apabila beban kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya *turnover intention* (Y) adalah 20,108.
2. Koefisien regresi beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,542 berarti apabila beban kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berubah maka *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,542 satuan. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat meningkatkan *turnover intention*.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar -0,363 berarti apabila kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan dan beban kerja (X<sub>1</sub>) tidak berubah maka *turnover intention* (Y) turun sebesar 0,363 satuan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian Hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  
 Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
 Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

#### 4.5.1.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Marketing Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

$H_0$  : Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

$H_a$  : Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	3,627	2,003	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,001	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,627 dan sig sebesar 0,001. Dengan demikian  $t_{hitung} 3,627 > t_{tabel} 2,003$  dan sig  $0,001 < \alpha 0,05$  yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur.

#### 4.5.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Ho : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Ha : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26.0 diperoleh data sebagai berikut:



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	- $t_{hitung}$	- $t_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	-5,488	-2,003	$-t_{hitung} < -t_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 diperoleh nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -5,488 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian  $-t_{hitung} -5,488 < -t_{tabel} -2,003$  dan  $sig\ 0,000 < alpha\ 0,05$  yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak  
 Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima
2. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak  
 Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

**4.5.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur**

Ho : Beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Ha : Beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F Beban Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	47,487	3,16	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub>	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 47,487 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian F<sub>hitung</sub> 47,487 > F<sub>tabel</sub> 3,16 dan sig 0,000 < alpha 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat, dengan range usia 23 - 27 Tahun, dan range lama kerja 1 - 2 Tahun.

### 4.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,627 > t_{tabel} 2,003$  dan  $sig 0,001 < \alpha 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan. Ketika beban kerja yang diberi kepada karyawan tidak sebanding dengan kondisi ataupun apa yang didapatkan karyawan, sehingga karyawan akan mengalami gangguan psikis. Hal ini mengakibatkan mereka mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung & Sihombing (2023); Zhamronny (2018); Luh et al., (2017) yang memiliki hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya

seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $-t_{hitung} -5,488 < -t_{tabel} -2,003$  dan  $sig 0,000 < \alpha 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka kurang merasakan kepuasan kerja di perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan bertahan di perusahaan dan mampu bekerja secara produktif. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya untuk membuat tingkat *turnover intention* karyawan lebih rendah dalam perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung & Sihombing (2023); Jaya & Widiastini (2021); Dewi & Agustina (2021) yang memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang

yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya.

#### **4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung} 47,487 > F_{tabel} 3,16$  dan  $sig 0,000 < \alpha 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan *marketing* pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Hal ini menunjukkan tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan serta didukung kepuasan kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidah et al., (2022); Manurung & Sihombing (2023) yang memiliki hasil bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya.