

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada Bagian Kasir Dan Barista Pada Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung berjumlah 32 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Laki-Laki	20	62,5 %
2	Perempuan	12	37,5 %
Jumlah		32	100 %

Sumber : Data diolah Pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 20 atau 62,5%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	21	65,6
2	1-3 Tahun	7	21,9
3	> 3 Tahun	4	12,5
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja <1 tahun menempati tingkat tertinggi, artinya karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja <1 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 65,6%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	28	87.5 %
2	D3	0	0 %
3	S1	4	12,5 %
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui pendidikan terakhir SMA menempati tingkat tertinggi, artinya karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 28 orang atau 87,5%.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja , Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention Karyawan yang disebarkan kepada 32 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian.	19	59,4	9	28,1	4	12,5	0	0	0	0
2	Jadwal dan waktu bekerja karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada.	8	25	17	53,1	4	12,5	3	9,4	0	0
3	Mampu mengerjakan pekerjaan diluar <i>job description</i> .	5	15,6	15	46,9	8	25	3	9,4	1	3,1
4	Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat.	10	31,3	17	53,1	2	6,3	3	9,4	0	0
5	Mampu dalam mengatasi tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.	9	28,1	13	40,6	7	21,9	3	9,4	0	0
6	Waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	5	15,6	16	50	8	25	2	6,3	1	3,1
7	Mampu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	13	40,6	14	43,8	4	12,5	1	3,1	0	0
8	Mampu mencapai target yang sudah ada.	7	21,9	16	50	8	25	1	3,1	0	0
9	Mampu menjalani tugas yang tidak sesuai kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.	9	28,1	17	53,1	5	15,6	1	3,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden beban kerja (X1) , pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 19 responden dan yang terkecil Kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju pada pernyataan 3,6,7,8 dan 9 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku.	25	78,1	6	18,8	1	3,1	0	0	0	0
2	Pembayaran gaji selalu tepat waktu.	11	34,4	18	56,3	3	9,4	0	0	0	0
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku.	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0
4	Menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	22	68,8	7	21,9	3	9,4	0	0	0	0
5	Selalu tersedia kesempatan untuk mengembangkan karir.	17	53,1	11	34,4	3	9,4	1	3,1	0	0
6	Keadilan kebijakan promosi berlangsung dengan baik dan terbuka untuk semua.	12	37,5	17	53,1	2	6,3	1	3,1	0	0
7	Diberikan kebebasan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	37,5	19	59,4	1	3,1	0	0	0	0
8	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan.	11	34,4	15	46,9	4	12,5	1	3,1	1	3,1

9	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan.	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0
10	Rekan kerja bersedia membantu kesulitan dalam pekerjaan.	11	34,4	17	53,1	2	6,3	2	6,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden Kepuasan kerja (X2) , pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 25 responden dan yang terkecil Kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju pada pernyataan 1,3,5,6,7,8 dan 9 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berniat akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	16	50	12	37,5	3	9,4	1	3,1	0	0
2	Berniat keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang terlalu berat.	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0
3	Berniat keluar dari perusahaan apa bila ada tawaran dari perusahaan lain yang member gaji lebih besar.	10	31,3	15	46,9	7	21,9	0	0	0	0
4	Berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	11	34,4	17	53,1	3	9,4	1	3,1	0	0
5	Mencoba mencari pekerjaan Diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	12	37,5	17	53,1	3	9,4	0	0	0	0
6	Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	13	40,6	15	46,9	4	12,5	0	0	0	0

7	Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	13	31,3	15	46,9	3	18,8	1	3,1	0	0
8	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.	15	46,9	12	37,5	3	9,4	2	6,3	0	0
9	Memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.	11	34,4	15	46,9	5	15,6	1	3,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden Turnover Intention (Y) , pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil tidak setuju pada pernyataan 1,2,4,7 dan 9 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

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. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila probabilitas(sig) $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,693	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X1	0,744	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X1	0,771	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X1	0,642	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X1	0,551	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6X1	0,734	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7X1	0,694	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8X1	0,663	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9X1	0,577	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai hasil uji validitas variabel beban kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel beban kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,582	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X2	0,667	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X2	0,744	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X2	0,481	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X2	0,512	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6X2	0,508	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7X2	0,408	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8X2	0,589	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9X2	0,744	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P10X2	0,744	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,593	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2Y	0,728	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3Y	0,758	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4Y	0,583	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5Y	0,569	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6Y	0,671	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7Y	0,460	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8Y	0,513	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9Y	0,668	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel *Turnover Intention* dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,848	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,784	0,6000-0,7999	Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,791	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,848 untuk variabel beban kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,784 dan 0,791 untuk variabel kepuasan kerja dan turnover intention dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratn Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,941	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov (ks) variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan sebesar 0,941 dengan mendapatkan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

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 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,840	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,958	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss 20 hasil uji linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan:

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

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,840 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,958 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	1,143	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	1,143	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.12 menunjukkan nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) = 1,143 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X2) = 1,143. 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.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X1 = Beban Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	7,873	6,240		0,217
Beban Kerja (X1)	0,293	0,102	0,412	0,007
Kepuasan Kerja (X2)	0,440	0,147	0,429	0,006

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a = 7,873$ koefisien $b_1 = 0,293$ koefisien $b_2 = 0,440$ sehingga persamaan regresinya adalah : $Y = 7,873 + 0,293 + 0,440$.

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta sebesar 7,873 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka besarnya *Turnover Intention*(Y) adalah 7,873.

2. Koefisien Beban Kerja (X1) Jika Beban Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,293 satu satuan.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2) Jika Kepuasan Kerja (X2) Menurun sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan turun sebesar 0,440 satu satuan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)	0,692	0,479

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,479 artinya Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat menjelaskan *Turnover Intention*(Y) sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention*(Y) memiliki Tingkat hubungan yang cukup tinggi karena nilai r sebesar 0,692 berada pada rentan 0,6000 - 0,7999.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	T hitung	T Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	2,877	2,042	0,007	0,05	T hitung > T tabel Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	2,991	2,042	0,006	0,05	T hitung > T tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah, 2024

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

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,877 sedangkan nilai Ttabel dengan

$$T_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,025 ; 32-2-1) = t (0,025 ; 29)$$

$$= 2,042$$

Sehingga Ttabel sebesar 2,042, jadi diperoleh nilai thitung 2,877 > ttabel 2,042 dan sig 0,007 < alpha 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*(Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,991 sedangkan nilai Ttable nya adalah:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 32-2-1) \\ &= t(0,025 ; 29) \\ &= 2,042 \end{aligned}$$

Sehingga Ttabel sebesar 2,042, dan diperoleh nilai thitung $2,991 > T_{\text{tabel}} 2,042$ dan $\text{sig } 0,006 < \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung.

4.5.2 Secara Simultan (Uji –F)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) Karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung.

H_0 : Beban Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung.

H_a : Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F hitung	F Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	13.325	3,33	0,001	0,05	F hitung > F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah, 2024

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 20 dari tabel 4.16 di peroleh fhitung yaitu 13,325. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa fhitung dengan:

$$f_{tabel} = f(k; n-k)$$

$$= f(2; 30 - 2) = f(2; 2)$$

$$= 3,33$$

Sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,33. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $f_{hitung} = 13,325 > f_{tabel} = 3,33$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, Sehingga dapat disimpulkan Beban Kerja dan Kepuasan berpengaruh positif terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar Karyawan Bagian Kasir dan Barista Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan Masa Kerja <1 Tahun, Dengan Pendidikan terakhir SMA.

4.6.1 Pembahasan Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (2,877) > ttabel (2,042), dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widakdo (2023) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja yang tinggi dapat meningkatkan angka *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian Thalita Alsa Dilla (2023) menyatakan *every job is a burden for those who carry it out and each individual has their own capacity to handle the workload they bear*, dengan demikian jika beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Definisi Menurut (Koesomowidjojo, 2017) 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.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1, yaitu “Perusahaan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian”,

sebanyak 19 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu “Waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 5 responden. Oleh karena itu pihak perusahaan harus benar – benar memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan .

4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (2,911) > ttabel (2,042), dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Dahlia (2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi nilai *Turnover Intention* Karyawan akan cenderung rendah. Penelitian A N Fauziah (2021) *Job satisfaction has a influence on turnover intentions. This is because if a worker is satisfied with his job, then it is less likely for him to think about moving jobs from that job.* dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan ang dirasakan seorang pekerja maka semakin rendah pula keinginan untuk pindah dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Definisi Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1,

yaitu “Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku”, sebanyak 25 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu “Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan arahan”, sebanyak 11 responden. Oleh karena itu pihak perusahaan harus benar – benar memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai peraturan yang ada.

4.6.3 Pembahasan Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai F_{hitung} (13.325) > F_{tabel} (3.33) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada Kedai Kopi 20 di Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lili karmela (2020) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Inti Pangan. Dan penelitian Hermin Nainggolan (2021) menyatakan *which states that the workload variable and job satisfaction has a significant positive effect on employee turnover intention*

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) 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 Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN