

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 menggunakan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk melakukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telat dilakukan penelitian terhadap karyawan CV Egao Official Group Di Metro Lampung Tengah yang berjumlah 38 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)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	70,3%
1	Perempuan	11	29,7%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan CV Egao Official Group yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 26 atau 70,27%.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	17 – 25 Tahun	22	59,5%
2	26 – 34 Tahun	15	40,5%
3	35 – 43 Tahun	0	0%
4	> 44 Tahun	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia 17 – 25 Tahun dengan frekuensi sebanyak 22 responden atau dengan persentase 59,46%.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/K	21	56,8%
2	D3	9	24,3%
3	S1	7	18,9%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui pendidikan terakhir SMA/K menempati tingkat

tertinggi, artinya karyawan CV Egao Official Group yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/K, yaitu sebanyak 21 orang atau 56,76%.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	0 – 2 Tahun	22	59,5%
2	3 – 4 Tahun	13	35,1%
3	5 – 6 Tahun	0	0%
4	>7 Tahun	2	5,4%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 0 - 2 tahun menempati tingkat tertinggi, artinya karyawan CV Egao Official Group yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 0 – 2 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau 59,46%.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Turnover Intention Karyawan yang disebarluaskan kepada 37 responden sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	3	8,1%	4	10,8%	3	8,1%	7	18,9%	20	54,1%
2	Merasakan seakan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya sendiri.	2	5,4%	9	24,3%	18	48,6%	7	18,9%	1	2,7%
3	Percaya terhadap nilai tetap setia pada satu perusahaan.	3	8,1%	6	16,2%	23	62,2%	2	5,4%	3	8,1%
4	Tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	14	37,8%	12	32,4%	6	16,2%	4	10,8%	1	2,7%
5	Khawatir jika berhenti dari pekerjaan dan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	6	16,2%	13	35,1%	12	32,4%	4	10,8%	2	5,4%
6	Akan terlalu merugikan untuk meninggalkan perusahaan saat ini.	11	29,7%	15	40,5%	6	16,2%	3	8,1%	2	5,4%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Netral (N) terdapat pada pernyataan P3X1 dengan jumlah jawaban sebanyak 23 orang atau dengan persentase 62,2%. Sedangkan yang terendah pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) terdapat pada pernyataan P2X1 dan P4X1 dengan jumlah sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,7%.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai.	3	8,1%	9	24,3%	6	16,2%	12	32,4%	7	18,9%
2	Mampu mengatasi permasalahan pekerjaan.	6	16,2%	16	43,2%	13	35,1%	2	5,4%	0	0%
3	Hadir dan pulang kerja tepat waktu.	6	16,2%	9	24,3%	16	43,2%	6	16,2%	0	0%
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	4	10,8%	14	37,8%	19	51,4%	0	0%	0	0%
5	Target yang harus dicapai sudah jelas dan terarah	4	10,8%	8	21,6%	6	16,2%	16	43,2%	3	8,1%
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	4	10,8%	13	35,1%	17	45,9%	3	8,1%	0	0%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Netral (N) terdapat pada pernyataan P4X2 dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang atau dengan persentase 51,4%. Sedangkan yang terendah pada jawaban Tidak Setuju (TS) terdapat pada pernyataan P2X2 dengan jumlah sebanyak 1 orang atau dengan persentase 5,4%.

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	3	8,1%	12	32,4%	15	40,5%	5	13,5%	2	5,4%
2	Berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	6	16,2%	20	54,1%	5	13,5%	3	8,1%	3	8,1%
3	Berniat akan keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik.	25	67,7%	4	10,8%	4	10,8%	2	5,4%	2	5,4%
4	Berniat keluar dari perusahaan apa bila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar.	24	64,9%	4	10,8%	5	13,5%	2	5,4%	2	5,4%
5	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.	3	8,1%	13	35,1%	14	37,8%	3	8,1%	4	10,8%
6	Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	5	13,5%	21	56,8%	6	16,2%	2	5,4%	3	8,1%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pernyataan P3Y dengan jumlah jawaban sebanyak 25 orang atau dengan persentase 67,7%. Sedangkan yang terendah pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) terdapat pada pernyataan P1Y, P3Y, dan P4Y dengan jumlah sebanyak 2 orang atau dengan persentase 5,4%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 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 pengujianya 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 instrumen dinyatakan tidak valid Atau Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila probabilitas(sig) $> 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,589	0,325	rhitung>rtable	Valid
P2X1	0,656	0,325	rhitung>rtable	Valid
P3X1	0,810	0,325	rhitung>rtable	Valid
P4X1	0,786	0,325	rhitung>rtable	Valid
P5X1	0,797	0,325	rhitung>rtable	Valid
P6X1	0,713	0,325	rhitung>rtable	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel komitmen organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai rhitung > rtable. Maka seluruh instrument pada variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,864	0,325	rhitung>rtable	Valid
P2X2	0,581	0,325	rhitung>rtable	Valid
P3X2	0,710	0,325	rhitung>rtable	Valid
P4X2	0,660	0,325	rhitung>rtable	Valid
P5X2	0,920	0,325	rhitung>rtable	Valid
P6X2	0,781	0,325	rhitung>rtable	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel beban kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen

pernyataan memiliki nilai $rhitung > rtable$. Maka seluruh instrumen pada variabel beban kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,856	0,325	$rhitung > rtable$	Valid
P2Y	0,925	0,325	$rhitung > rtable$	Valid
P3Y	0,954	0,325	$rhitung > rtable$	Valid
P4Y	0,950	0,325	$rhitung > rtable$	Valid
P5Y	0,916	0,325	$rhitung > rtable$	Valid
P6Y	0,914	0,325	$rhitung > rtable$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas variabel turnover intention tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai $rhitung > rtable$. Maka seluruh instrumen pada variabel *turnover intention* dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,806	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Beban Kerja (X2)	0,849	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,963	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2025

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 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. 12
Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,62	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai kolmogorov smirnov (KS) diketahui nilai sebesar $0,62 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi Normal.

4.4.2 Uji Linieritas

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
Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,189	0,05	Sig > Alpha	Linear
Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,642	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah, 2025

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

1. Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty $0,189 > 0,05$ maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty $0,642 > 0,05$ maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	1,001	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	1,001	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Komitmen Organisasi (X1) = 1,001 dan nilai VIF variabel Beban Kerja (X2) = 1,001. 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.

4.5 Hasil Metode Analisis Data

4.5.1 Regresi Linear Berganda

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 26. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Turnover Intention
 X1 = Komitmen Organisasi
 X2 = Beban Kerja
 a = Konstanta
 et = Error Term
 b1, b2 = Koefisien Regresi

Tabel 4. 15
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	52,617	3,570		
Komitmen Organisasi (X1)	-0,849	0,125	-0,646	0,000
Beban Kerja (X2)	-0,704	0,132	-0,508	0,000

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan dari data tabel 4.15 diatas adalah hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 52,617 - 0,849 - 0,704$$

1. Nilai konstanta sebesar 52,617 berarti bahwa jika tidak terdapat komitmen organisasi (X1) dan beban kerja (X2) atau keduanya bernilai nol, maka nilai *turnover intention* diperkirakan sebesar 52,617.
2. Koefisien Komitmen Organisasi (X1) Jika Komitmen Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,849 satu satuan..

3. Koefisien Beban Kerja (X2) Jika Beban Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,704 satu satuan.

Tabel 4. 16

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	0,831	0,691

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,691 artinya Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) dapat menjelaskan *Turnover Intention* (Y) sebesar 69,1%, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R (korelasi) sebesar 0,831 menunjukkan adanya hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Memiliki hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,831 berada pada rentan 0,800 – 1,000.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 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. 17**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	thitung	tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	-6,777	2,030	0,000	0,05	thitung > ttabel Sig < Alpha	Berpengaruh Negatif
Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	-5,326	2,030	0,000	0,05	thitung > ttabel Sig < Alpha	Berpengaruh Negatif

Sumber : Hasil data diolah, 2025

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar -6,777 sedangkan nilai ttabel dengan :

$$\begin{aligned}
 \text{ttabel} &= t(\alpha ; n-k) \\
 &= t(0,05 ; 37-2) \\
 &= t(0,05 ; 35) \\
 &= 2,030
 \end{aligned}$$

Sehingga ttabel sebesar 2,030, jadi diperoleh nilai thitung yang menunjukkan arah negatif $-6,777 > 2,030$ dan sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar -5,326 sedangkan nilai ttabel dengan :

$$\begin{aligned}
 ttabel &= t(\alpha ; n-k) \\
 &= t(0,05 ; 37-2) \\
 &= t(0,05 ; 35) \\
 &= 2,030
 \end{aligned}$$

Sehingga ttabel sebesar 2,030, jadi diperoleh nilai thitung yang menunjukkan arah negatif $-5,326 > t$ tabel 2,030 dan $sig 0,000 < \alpha$ 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.6.2 Secara Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

H_0 : Komitmen Organisasi dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

H_a : Komitmen Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

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. 18**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	38,050	3,28	0,000	0,05	F hitung > F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa F hitung dengan :

$$F \text{ tabel} = F (k ; n - k - 1)$$

$$= F (2 ; 37 - 2 - 1)$$

$$= F (2 ; 34)$$

$$= 3,28$$

Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,28. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F \text{ hitung} = 38,050 > F \text{ tabel} = 3,28$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, Sehingga dapat disimpulkan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar Karyawan CV Egao Official Group adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan Usia 17 - 25 Tahun, pendidikan terakhir SMA/K dan masa kerja selama 0 – 2 Tahun.

4.7.1 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung menunjukkan arah yang negatif sebesar $(-6,777) > ttabel (2,030)$, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

Dalam hal ini penulis sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erviansyah et al., 2021) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi nilai *Turnover Intention* Karyawan akan cenderung rendah.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyono & Riyanto, 2020), yang menyatakan *Organizational Commitment significantly negatively influences turnover intention*.

4.7.2 Pembahasan Beban Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung menunjukkan arah yang negatif sebesar $(-5,326) > ttabel (2,030)$, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

Dalam hal ini penulis sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) menyatakan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja yang tinggi nilai *Turnover Intention* Karyawan akan cenderung rendah. 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*.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alyaputri et all, 2023) menyatakan *workload simultaneously have a significant influence on turnover intention*.

4.7.3 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung (38,050) > Ftabel (3.28) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

Dalam hal ini penulis sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunia et all (2025), menyatakan Beban Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Stevania & Oktafien, (2023) menyatakan *Organizational workload and commitment have a effect on turnover intention*.