

## **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, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung berjumlah 36 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Laki-laki	17	47,2
<b>2</b>	Perempuan	19	52,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	24	66,7
2	31 – 40	10	27,8
3	41-50	2	5,6
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	22	61,1
2	Sarjana	14	38,9
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 22 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	11	30,6
2	1 – 2 tahun	20	55,6
3	3 – 5 tahun	4	11,1
4	>5 tahun	1	2,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 1 – 2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 1 – 2 tahun sebanyak 20 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis	4	11,1	20	55,6	11	30,6	1	2,8	0	0
2	Rekan kerja saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi	11	30,6	14	38,9	10	27,8	1	2,8	0	0
3	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	13	36,1	15	41,7	7	19,4	1	2,8	0	0
4	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas	13	36,1	14	38,9	9	25,0	0	0	0	0

5	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	11	30,6	13	36,1	11	30,6	0	0	1	2,8
6	Prasarana yang memadai, membuat giat bekerja	13	36,1	12	33,3	9	25,0	2	5,6	0	0
7	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas	2	5,6	11	30,6	17	47,2	5	13,9	1	2,8

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden, pernyataan 3 mengenai “Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 36,1%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Kompensasi Financial (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Upah lembur yang diterima sesuai dengan waktu kerja lembur	1	2,8	9	25,0	20	55,6	4	11,1	2	5,6
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3	8,3	10	27,8	17	47,2	6	16,7	0	0
3	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	3	8,3	12	33,3	16	44,4	5	13,9	0	0

4	Insentif (bonus berupa uang atau piagam penghargaan) yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.	3	8,3	14	38,9	15	41,7	3	8,3	1	2,8
5	Jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan sudah sesuai	2	5,6	8	22,2	20	55,6	4	11,1	2	5,6
6	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	3	8,3	10	27,8	17	47,2	6	16,7	0	0
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi diperusahaan	6	16,7	13	36,1	14	38,9	3	8,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 7 mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi diperusahaan” mendapat respon tertinggi yaitu 6 orang atau 16,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Upah lembur yang diterima sesuai dengan waktu kerja lembur.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya pemikiran untuk keluar dari PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang	14	38,9	14	38,9	7	19,4	1	2,8	0	0
2	Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang	13	36,1	14	38,9	8	22,2	1	2,8	0	0
3	Mempertimbangkan untuk segera mencari pekerjaan baru	12	33,3	14	38,9	10	27,8	0	0	0	0
4	Berniat untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.	9	25,0	13	36,1	13	36,1	0	0	1	2,8
5	Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	15	41,7	12	33,3	7	19,4	2	5,6	0	0
6	Secepatnya ingin meninggalkan PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang	1	2,8	14	38,9	17	47,2	3	8,3	1	2,8
7	Pekerjaan baru lebih menjanjikan dibandingkan dengan pekerjaan lama	0	0	13	36,1	16	44,4	6	16,7	1	2,8

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 5 mengenai “Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 41,7%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pekerjaan baru lebih menjanjikan dibandingkan dengan pekerjaan lama” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

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

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,624	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,564	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,668	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,453	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,501	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,775	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,495	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja non fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,339). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi Financial (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,561	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,786	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,689	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,606	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,507	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,786	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,841	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kompensasi financial. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,339). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompensasi financial dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,683	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,383	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,597	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,712	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,695	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,419	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,713	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020



Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *turnover intention*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,339). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *turnover intention* dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,673	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi Financial (X2)	0,808	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,707	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,673 untuk variabel lingkungan kerja non fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,808 untuk kompensasi financial dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,707 untuk *turnover* dengan tingkat reliable tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,402	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi Finansial (X2)	0,291	0,05	Sig > Alpha	Linier

**Hasil Uji Linieritas**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,402 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial (X2) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,291 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,835	1,198	Tidak Ada Multikolinieritas
Kompensasi Financial (X2)	0,835	1,198	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), kompensasi financial (X2) dan *turnover intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Korelasi**

<b>Nilai Korelasi (R)</b>	<b>R Square (R<sup>2</sup>)</b>
0,842	0,709

*Sumber* : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 artinya tingkat hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X1), kompensasi financial (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,709 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan kompensasi financial (X2) sebesar 0,709 atau 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	0,660	2,804
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,709	0,107
Kompensasi Financial (X2)	0,249	0,089

*Sumber* : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X1 + b_2X2$ $Y = 0,660 + 0,709 X1 + 0,249 X2$
---

Keterangan :

- Y        =*Turnover Intention*
- a        =Konstanta
- b        =Koefisien Regresi

- et = Error term/ unsur kesalahan  
X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik  
X2 = Kompensasi Financial

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 0,660 menyatakan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang adalah sebesar 0,660 apabila lingkungan kerja non fisik dan kompensasi financial bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,709 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang sebesar 0,709 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi financial sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang sebesar 0,249 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji t**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	6,651	0,000
Kompensasi Financial (X2)	2,795	0,009

*Sumber* : Data diolah tahun 2020

**1. Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).**

Ho : Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kompensasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 6,651 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=36-2=34$ ) adalah 1,697 jadi t hitung ( $6,651 > t$  tabel ( $1,697$ )) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Lingkungan Fisik Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang Bandar Lampung.

**2. Kompensasi Financial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).**

Ho : Kompensasi Financial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Kompensasi Financial (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kompensasi Financial (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 2,795 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=36-2=34$ ) adalah 1,697 jadi t hitung ( $2,795 > t$  tabel ( $1,697$ )) dan nilai sig ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kompensasi Financial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) dan Kompensasi Financial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

Ho : Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) dan Kompensasi Financial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) dan Kompensasi Financial (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
40,242	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2020

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 36-3=33$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,26 dan F hitung 40,242.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $40,242 > F$  tabel 3,26 dan nilai Sig < 0,05 yaitu  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Lingkungan Fisik Non Fisik (X1) dan Kompensasi Financial (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap *turnover***

#### ***intention***

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kenyamanan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain maupun dengan atasannya juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kenyamanan yang dimaksud disini merupakan kenyamanan yang dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Fadhillah (2016), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga hubungan kerja antar pegawainya dengan baik agar hasil dari kerjasama tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Lingkungan kerja tersebut akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bergairah dalam bekerja dan pada akhirnya menjadi profesionalitas berupa loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman saat bekerja akan cenderung ingin tetap bekerja didalam kenyamanannya tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Gerry J. Jr. Wowor, dkk (2017) memiliki hasil dimana variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **4.6.2 Pengaruh kompensasi financial terhadap terhadap *turnover***

#### ***intention***

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi financial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya jika pemberian kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika pemberian kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat (Nasution,2014). Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan



kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini dikarenakan yang terjadi di PT. Fajar Agung Indocemerlang Indocemerlang Bandar Lampung adalah dimana banyaknya karyawan sales force yang keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kecil untuk karyawan. Penelitian yang dilakukan Ginta (2016) menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingginya kompensasi akan diiringi juga dengan rendahnya tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan *turnover intention* meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

#### **4.6.3 Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi financial terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kenyamanan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain maupun dengan atasannya juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kenyaman yang dimaksud disini merupakan kenyamanan yang dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Fadhillah (2016), lingkungan kerja

non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga hubungan kerja antar pegawainya dengan baik agar hasil dari kerjasama tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Lingkungan kerja tersebut akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bergairah dalam bekerja dan pada akhirnya menjadi profesionalitas berupa loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman saat bekerja akan cenderung ingin tetap bekerja didalam kenyamanannya tersebut.

Kompensasi menurut Veithzal (2015, p.451), dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan turnover

intention meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi turnover intention

