

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	94%
Perempuan	2	6%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 34 orang atau sebesar 94%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	23	64%
31 Tahun – 40 Tahun	9	25%
41 Tahun – 50 Tahun	4	11%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 64%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	10	28%
S1	26	72%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung, yang paling banyak S1 sebanyak 26 orang atau sebesar 72%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	26	72%
3 – 4 Tahun	6	17%
5 – 6 Tahun	4	11%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 72%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target Yang Harus Dicapai										
	Target yang dicapai sudah sesuai kemampuan CMO.	3	8,3%	5	13,9%	23	63,9%	3	8,3%	2	5,6%
2	CMO mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.	1	2,8%	9	25,0%	20	55,6%	6	16,7%	0	0%
3	Kondisi Pekerjaan										
	Lembur kerja yang dilakukan CMO sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	2	5,6%	11	30,6%	17	42,2%	6	16,7%	0	0%
4	CMO mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.	2	5,6%	4	11,1%	18	50,0%	9	25,0%	3	8,3%
5	Penggunaan Waktu										
	Waktu yang diberikan sudah sesuai dengan target yang diberikan.	3	8,3%	5	13,9%	24	66,7%	4	11,1%	0	0%
6	Perusahaan memberikan satu hari dalam seminggu untuk tidak masuk kerja (libur).	1	2,8%	8	22,2%	19	52,8%	8	22,2%	0	0%

7	Standar Pekerjaan Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan SOP.	1	2,8%	7	19,4%	22	61,1%	4	11,1%	2	5,6%
8	Mebutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5,6%	12	33,3%	16	44,4%	6	16,7%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Rolos,2018)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah responden sebanyak 3 responden yaitu Target yang harus dicapai sudah sesuai kemampuan CMO dan Waktu yang diberikan sudah sesuai dengan target yang diberikan. Pernyataan yang terkecil pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 dan 6 dan 7 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden yaitu CMO mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, Perusahaan memberikan satu hari dalam seminggu untuk tidak masuk kerja (libur) dan Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan SOP.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji										
	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.	0	0%	1	2,8%	6	16,7%	22	61,1%	7	19,4%
2	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab CMO.	0	0%	3	8,3%	15	41,7%	14	38,9%	4	11,1%
3	Insentif										
	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan.	0	0%	0	0%	14	38,9%	18	50,0%	4	11,1%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	1	2,8%	15	41,7%	18	50,0%	2	5,6%	0	0%
5	Tunjangan										
	Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan asuransi jiwa kepada CMO.	0	0%	0	0%	10	27,8%	20	55,6%	6	16,7%
6	Perusahaan memberikan fasilitas dana pensiun kepada CMO.	0	0%	2	5,6%	13	36,1%	18	50,0%	3	8,3%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Dhananjaya,2019)

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden yaitu Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,3,5 dengan jumlah 0 responden yaitu Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu, Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab CMO, Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan dan Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan asuransi jiwa kepada CMO.

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memikirkan Untuk Keluar										
	Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.	1	2,8%	10	27,8%	19	52,8%	3	8,3%	3	8,3%
2	Memikirkan untuk secepatnya berhenti dari perusahaan.	2	5,6%	10	27,8%	19	52,8%	5	13,9%	0	0%
3	Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain										
	CMO akan segera mencari pekerjaan baru.	5	13,9%	10	27,8%	15	41,7%	5	13,9%	1	2,8%
4	CMO memasukan lamaran pekerjaan ke perusahaan baru.	1	2,8%	13	36,1%	18	50,0%	3	8,3%	1	2,8%
5	Niat Untuk Keluar										
	CMO akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	1	2,8%	7	19,4%	22	61,1%	4	11,1%	2	5,6%
6	CMO akan secepatnya meninggalkan perusahaan.	2	5,6%	12	33,3%	16	44,4%	6	16,7%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Khaidir,2019)

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 sebanyak 5 responden yaitu CMO akan segera mencari pekerjaan baru. Dan yang terkecil pada pernyataan 1, 4 dan 5 dengan jumlah 1 Responden yaitu Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan, CMO memasukan

lamaran pekerjaan ke perusahaan baru dan CMO akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

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

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

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

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

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

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

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,706	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,481	0,4000 – 0,5999	Sedang
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,652	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,706 untuk variabel beban kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,481 untuk variabel kompensasi finansial (X2) dengan tingkat reliabel sedang. dan 0,652 untuk variabel *turnover intention* (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,362	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,088	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,100	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,362 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kompensasi finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,088 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *turnover intention* (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,100 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil 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
Beban kerja Terhadap <i>turnover intention</i>	0,568	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi finansial Terhadap <i>turnover intention</i>	0,325	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,568 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,325 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja	1,131	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	1,131	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) = 1,131 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 1,131. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	8,572	0,019
Beban Kerja	0,609	0,000
Kompensasi Finansial	-0,306	0,044
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,835	
R Square (Determinasi)	0,697	

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,570 artinya beban kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2) dapat menjelaskan *turnover intention* (Y) sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara beban kerja (X1), kompensasi finansial (X2) dan *turnover intention* (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,835 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000

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

$$Y = 8,572 + 0,609 X1 - 0,306 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,572 yang berarti bahwa tanpa adanya beban kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2), maka besarnya *turnover intention* (Y) adalah 8,572 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X1)
Jika beban kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,609 satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)
Jika Kompensasi Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar -0,306 satu satuan

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R Squares (koefisien determinasi)	Persentase
Beban kerja Terhadap <i>turnover intention</i>	0,657	65,7%
Kompensasi Finansial Terhadap <i>turnover intention</i>	0,216	21,6%
Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap <i>turnover intention</i>	0,697	69,7%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,657 artinya Beban Kerja dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 65,7% dan sisanya 34,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja terhadap *turnover intention* memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,811 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000

Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,216 artinya kompensasi finansial dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 21,6% dan sisanya 78,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention* memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,465 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999

Beban kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,697 artinya Beban Kerja dan Kompensasi Finansial dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap *turnover intention* memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,835 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban kerja Terhadap <i>turnover intention</i>	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi finansial Terhadap <i>turnover intention</i>	0,044	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kriteria pengujian :

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

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

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

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

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₁:Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompensasi finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,044) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	0,05	Sig $<$ Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

H_0 : Beban Kerja & Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H_a : Beban Kerja & Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Beban Kerja dan kompensasi finansial diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Beban Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan masa kerja 0 – 2 Tahun

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

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa

aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* pada CMO.

Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang di berikan kepada CMO PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung, jika beban kerja yang di berikan kepada CMO diperhatikan maka akan berdampak kepada menurunnya tingkat turnover intention di perusahaan.

4.6.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi Finansial menjadi motivasi terbesar CMO dalam berkerja. Baik buruknya akan mencerminkan perasaan CMO terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para CMO dalam memandang pekerjaan. Menurut Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Maka Kompensasi Finansial berdampak kepada *turnover intention*, jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan CMO maka tingkat turnover di PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung akan meningkat.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hal tersebut menunjukkan bahwa CMO yang mendapatkan kompensasi Finansial yang tidak sesuai dapat meningkatkan tingkat *turnover* pada perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung khususnya Atasan untuk meningkatkan kepedulian tentang kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap CMO untuk mengurangi tingkat *turnover* yang ada diperusahaan PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung.

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

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Kompensasi Finansial menjadi motivasi terbesar CMO dalam berkerja. Baik buruknya akan mencerminkan perasaan CMO terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para CMO dalam memandang pekerjaan. Menurut Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor

penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Maka Kompensasi Finansial berdampak kepada *turnover intention*, jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan CMO maka tingkat turnover di PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung akan meningkat.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* pada CMO. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hal tersebut menunjukkan bahwa CMO yang mendapatkan kompensasi Finansial yang tidak sesuai dapat meningkatkan tingkat *turnover* pada perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung khususnya Atasan untuk meningkatkan kepedulian tentang kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap CMO untuk mengurangi tingkat *turnover* yang ada diperusahaan PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung. Hal ini juga menunjukkan bahwa CMO yang mendapatkan kompensasi Finansial yang tidak sesuai dapat meningkatkan tingkat *turnover* pada perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung khususnya Atasan untuk meningkatkan kepedulian tentang kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap CMO untuk mengurangi tingkat *turnover* yang ada diperusahaan PT. Wahana Ottomitra (Wom Finance) Bandar Lampung.