

BAB IV HASIL DAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan sector ekonomi yang penting dalam suatu negara karena memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. UMKM terdiri dari Usaha Mikro yaitu usaha yang memiliki aset produktif dengan nilai hingga batas tertentu, seperti karyawan yang dibatasi, penjualan tahunan, atau nilai aset. Usaha Kecil merupakan usaha dengan jumlah karyawan dan aset yang lebih besar daripada usaha mikro, tetapi masih dibawah batas tertentu. Sedangkan Usaha Menengah merupakan usaha yang lebih besar dari usaha kecil tetapi masih berbeda di bawah batasan tertentu dalam hal jumlah karyawan, penjualan, atau nilai aset.

Salah satu UMKM yang berkembang yaitu UMKM Kayu Lapis yang berlokasi di Cengkalsewu, ini merupakan salah satu UMKM yang saat ini masih eksis dan berjalan.

2. Analisis Data

a. Uji Validasi dan Realibilitas

1) Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan alat guna untuk mengukur kuesioner. Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran kuesioner konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu atau antara pengamat yang berbeda. Pengujian reabilitas penting dilakukan untuk meneliti perilaku dan memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.¹

¹ R. F. DeVellis, *Scale Development: Theory and Applications*, Sage Publications., 2017.

a) Upah Kerja (X1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Reabilitas Variabel Upah Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.888	3

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* 0,888 yang artinya lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel upah kerja dinyatakan lolos uji reabilitas dan dikatakan data normal.

b) Beban Kerja (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.792	3

Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* 0,792 yang artinya lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) dinyatakan lolos uji reabilitas dan dinyatakan data normal.

c) Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.3
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.825	3

Berdasarkan hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*

Based on *Standardized Items* 0,825 yang artinya lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) dinyatakan lolos uji reabilitas dan dinyatakan data normal.

d) *Trunover Intention* (Y)

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas Variabel *Trunover Intention* (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	3

Berdasarkan hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* 0,920 yang artinya lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Trunover Intention* (Y) dinyatakan lolos uji reabilitas dan dinyatakan data normal.

Dapat disimpulkan bahwa untuk uji reabilitas dinyatakan normal semua dari tiga variabel dan lolos untuk uji selanjutnya, karena dalam tiga variabel nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* menunjukkan lebih dari 0,60.

2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Validitas merupakan aspek penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan secara akurat mengukur variabel yang dituju. Jika suatu instrumen tidak valid, maka hasil pengukuran yang diperoleh tidak dapat

diandalkan atau digunakan untuk membuat kesimpulan yang benar.²

Pengujian ditentukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} . Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan r_{tabel} dengan nilai alpha 0,05 serta diketahui $df=n-2$, maka df pada penelitian ini yaitu $30-2=28$, sehingga r_{tabel} diperoleh sebesar 1,701. Berikut adalah hasil uji yang telah dilakukan:

a) Upah Kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Upah Kerja (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	UpahKerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.671**	.728**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.671**	1	.778**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.778**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
UpahKerja	Pearson Correlation	.878**	.900**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat digambarkan bahwa jumlah keseluruhan sampel yang diobservasi pada penelitian ini (N) sejumlah 30 responden yang diperoleh hasil bahwa angka *pearson correlation* setiap item pernyataan variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 1,701 sehingga data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

² G. R. Streiner, D. L., Norman, *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use*, Oxford University Press, 2015.

b) Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	BebanKerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.448*	.654**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.448*	1	.575**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.013		.001	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.654**	.575**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30
BebanKerja	Pearson Correlation	.835**	.791**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat digambarkan bahwa jumlah keseluruhan sampel yang diobservasi pada penelitian ini (N) sejumlah 30 responden yang diperoleh hasil bahwa angka *pearson correlation* setiap item pernyataan variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 1,701 sehingga data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

c) Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	KepuasanKerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.666**	.528**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.666**	1	.638**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.528**	.638**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.847**	.894**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat digambarkan bahwa jumlah keseluruhan sampel yang diobservasi pada penelitian ini (N) sejumlah 30 responden yang diperoleh hasil bahwa angka *pearson correlation* setiap item pernyataan variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 1,701 sehingga data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

d) *Trunover Intention* (Y)

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel *Trunover Intention* (Y)

		Correlations			
		Y.1	Y.2	Y.3	TurnoverIntention
Y.1	Pearson Correlation	1	.866**	.746**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.866**	1	.760**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.746**	.760**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
TurnoverIntention	Pearson Correlation	.941**	.947**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat digambarkan bahwa jumlah keseluruhan sampel yang diobservasi pada penelitian ini (N) sejumlah 30 responden yang diperoleh hasil bahwa angka *pearson correlation* setiap item pernyataan variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 1,701 sehingga data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji prosedur statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang diamati terdistribusi secara normal atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas sangat penting dilakukan dalam analisis statistik karena banyak metode statistik parametik, seperti uji hipotesis parametik dan analisis regresi,

mengasumsikan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dengan menguji normalitas data, penelitian dapat menentukan apakah uji asumsi distribusi normal terpenuhi dan metode statistik yang tepat dapat digunakan.³ Dalam penelitian ini menggunakan *Tes Kolmogorov-Smirnov*, berikut hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			.30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.56041973
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.081
	Negative		-.105
Kolmogorov-Smirnov Z			.573
Asymp. Sig. (2-tailed)			.897
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.866 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.858
		Upper Bound	.875

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil tes *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikan 0,858 maka dapat disimpulkan uji normalitas terdistribusi normal, karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

2) **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi, sehingga dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi, seperti ketidakstabilan estimasi parameter dan terprestasi yang tidak akurat. Kegunaan uji ini adalah untuk mengidentifikasi keberadaan dan tingkat multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas menyatakan tidak ada gejala multikolinieritas diseluruh

³ N Kolmogorov, A., Smirnov, “Sulla Determinazione Empirica Di Una Legge Di Distribuzione.” 4, no. 1 (n.d.): 83–91.

variabel, model regresi yang digunakan pada variabel upah kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini maka dihasilkan nilai VIF seperti yang ditunjukkan table dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.724	2.019		-.359	.723		
1 UpahKerja	.357	.176	.321	2.030	.053	.797	1.255
BebanKerja	.406	.196	.334	2.074	.048	.767	1.304
KepuasanKerja	.319	.221	.242	1.446	.160	.708	1.412

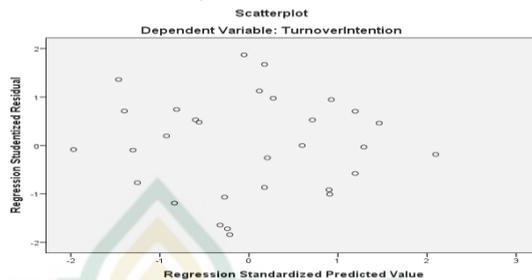
a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan table 4.10 hasil yang diperoleh dari uji multikolinearitas yang telah dilakukan upah kerja nilai VIF 1,255 dan nilai *Tolerance* 0,797, beban kerja nilai VIF 1,304 dan nilai *Tolerance* 0,767, dan kepuasan kerja nilai VIF 0,412 dan nilai *Tolerance* 0,708. Sehingga dari ketiga variabel tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Karena bisa dikatakan tidak terdapat multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10.

3) Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastistas merupakan suatu metode dalam analisis statistic yang digunakan untuk menguji keberagaman yang tidak konstan dari kesalahan (residual) dalam model regresi. Heterokedastistas terjadi ketika ada pola atau struktur dalam variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel predictor dalam model. Pada pengujian ini menggunakan uji grafik yaitu melibatkan grafik residual regresi terhadap varibel preditor atau variabel regresi linier. Jika pola yang jelas terlihat dalam grafik residu, seperti pola lebar terbuka atau konsentris, ini menunjukkan adanya heterokedastistas.

Table 4.11
Hasil Uji Heterokedastistas



Berdasarkan table 4.11 menunjukkan hasil dari uji heterokedastistas yaitu garfik yang didapat dari hasil *scatterplot* diatas menyatakan bahwa titik terdapat pola yang jelas dan tersebar dibawah juga diatas angka nol pada sumbu Y. bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastistas dalam model ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi merupakan suatu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi dalam variabel respons yang dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model.

Koefisien determinasi dinyatakan sebagai presentase anatar 0% sampai 100%. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunuukkan bahwa model regresi dapat dengan baik menjelsakan variasi dalam variabel respons, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa model tersebut tidak efektif dalam menjelaskan variasi.

Table 4.12
 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.424	1.648

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, UpahKerja, BebanKerja
 b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan table 4.12 menunjukkan hasil pada table *Adjusted r Square* yang didapat sebesar 0,424 atau 42% artinya *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, upah kerja, dan beban kerja.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F merupakan suatu model dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji keberartian keseluruhan model regresi. Uji ini menggunakan perbandingan antara variabilititas yang dijelaskan dalam model variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model. Uji F digunakan dalam regresi linier untuk menguji apakah setidaknya salah satu varibel independen secara signifikan berkontribusi terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan yang dinyatakan pada tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 4.13
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.088	3	22.029	8.111	.001 ^b
	Residual	70.612	26	2.716		
	Total	136.700	29			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention
 b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, UpahKerja, BebanKerja

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₄ : kepuasan kerja, upah kerja, dan beban kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap *trunover intention*.

Ha₄ : kepuasan kerja, upah kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh F hitung > F tabel yaitu sebesar 8,111 > 2,975 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Untuk nilai probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja, upah kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan hipotesis diterima.

3) Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Uji koefisien regresi adalah suatu metode dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan antara dua kelompok atau untuk menguji signifikansi koefisien dalam model regresi. Uji t mengukur seberapa jauh perbedaan antara mean dua kelompok atau koefisien regresi dari nilai yang diharapkan berdasarkan variasi dan ukuran sampel. Uji t menghasilkan nilai p-value, yang digunakan untuk mengambil keputusan tentang signifikan statistik perbedaan atau koefisien regresi. Jika nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa perbedaan atau koefisien regresi adalah signifikan secara statistik.

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.724	2.019		-.359	.723
	UpahKerja	.357	.176	.321	2.030	.053
	BebanKerja	.406	.196	.334	2.074	.048
	KepuasanKerja	.319	.221	.242	1.446	.160

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa:

1. Uji t Upah Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung 2.030 < t tabel

2,055 dan nilai signifikansi $0,053 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak. Nilai t hitung pendapatan pada tabel diatas menunjukkan angka positif, hal ini berarti Upah Kerja (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Artinya tidak terdapat pengaruh positif upah kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) dan tidak signifikan.

2. Uji t Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung $2,074 > t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_2 diterima. Nilai t hitung beban kerja pada tabel diatas menunjukkan angka positif, hal ini berarti beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Artinya terdapat pengaruh positif antara beban kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) secara signifikan.

3. Uji t Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung $1,446 < t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi $0,160 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_3 ditolak. Nilai t hitung kepuasan kerja pada tabel diatas menunjukkan angka positif, hal ini berarti kepuasan kerja (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) dan tidak signifikan.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Secara Parsial

a. Pengaruh Upah Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung $2,030 < t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi $0,053 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak. Variabel upah kerja dibuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk memajukan organisasi. Gaji diberikan dalam bentuk uang tunai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan. Gaji sebagai reward sangat strategis untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Agar pemberian upah/gaji berjalan dengan baik diperlukan konsistensi yang bersifat konkrit sehingga bermanfaat bagi karyawan dan tidak pandang bulu. Artinya setiap karyawan yang bekerja harus mendapatkan kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan yang di dapat dari pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁴

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa upah kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena pada perusahaan UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu telah memberikan upah sekaligus benefit dan tunjangan kepada seluruh karyawan sesuai dengan prinsip keadilan yang diberikan berdasarkan masing-masing job desk serta kinerja karyawan. Pemberian gaji yang sesuai dengan aturan UMR serta sebanding dengan apa yang

⁴ Insan, "Upah Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyaan Swalayan Yayasan Indosnesia Timur Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)."

diharapkan oleh karyawan dan selalu diberikan rutin setiap bulannya tanpa adanya keterlambatan membuat para karyawan betah menjadi pekerja di UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu. Selain itu, pemberian benefit dan tunjangan yang dibutuhkan oleh karyawan membuat karyawan UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu menjadi loyal pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono⁵ yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan gaji dan keputusan kerja terhadap turnover intention auditor melalui mediasi komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan gaji tidak mempengaruhi *turnover intention*.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung $2,074 > t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_2 diterima. Variabel beban kerja dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap turnover pada pekerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan merupakan fungsi dari struktur organisasi. Persepsi tenaga kerja atau karyawan menghadapi beban kerja yang seimbang atau tidak seimbang konsekuensi dari perbedaan antara beban kerjanya dan para anggota organisasi lain dapat menyebabkan ketidakpuasan.⁶ Beban kerja yang berlebihan mempengaruhi pekerja untuk berpindah. Meningkatkan volume pekerjaan

⁵ Hanny Hartono, "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Keputusan Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor Melalui Mediasi Komitmen Organisasi" (Unika Soegijapranata, 2009).

⁶ Henry Inegbedion, Adeshola Peter, and Lydia Herry, "Perceptio of Workload and Employee Job Satisfaction in Work Organisations," *Heliyon* 6, no. 1 (2020): 78.

tanpa waktu penyelesaian dan memadai akan menyebabkan stres dan capek bagi pekerja.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karena tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Namun, beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan, karena beban kerja para pekerja terlalu besar.⁷ Beban kerja dapat diamati dari beban kerja fisik yang kurang mendukung. Beban kerja seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisiknya lebah mengakibatkan hambatan dalam bekerja sehingga pekerja merasa terbebani. Tenaga kerja atau karyawan di setiap organisasi memiliki berbagai tingkat beban kerja yang dihadapi setiap hari. Jika karena alasan apapun beban kerja berubah, perubahan tersebut mengubah tingkat stres karyawan serta persepsi mereka tentang keadilan dalam keseimbangan beban kerja. Sehingga kenaikan beban kerja yang harus ditanggung karyawan akan membuat karyawan tidak nyaman dan terbebani secara berlebihan sehingga dapat menimbulkan keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan saat ini dengan mencari perusahaan yang lebih baik baginya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Radha dan Choudhury dengan judul *The Impact of Workload on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap turnover intention.⁸

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung $1,446 < t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi $0,160 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_3 ditolak. Variabel beban kerja dibuktikan

⁸ Radha, R., "The Impact of Workload on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction."

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap turnover pada pekerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya mengenai pekerjaan dan kondisi perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional perasaan yang menyenangkan dihasilkan dari nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah nilai positif atau negatif yang timbul dari seseorang dari aspek tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung dari masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.⁹

Kepuasan kerja yang kurang menjadi salah satu factor yang mempengaruhi *turnover intention* karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan individu dan imbalan yang diterima dalam tempat kerja. Selain itu kepuasan kerja juga tercermin dalam sikap umum individu terhadap pekerjaannya dalam pekerjaan ini orang tersebut harus berinteraksi dengan rekan kerja dan pemilik usaha, mengikuti aturan organisasi dan prinsip kerja serta memenuhi standar kinerja. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa rekan kerja, benefit atau tunjangan serta gaji yang diperoleh menjadi factor yang mendorong kepuasan kerja seorang karyawan.¹⁰

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*

⁹ Ganapathi, "Pengaruh Work Life Balace Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bio Farma Pesero, Fakultas Lpmunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom."

¹⁰ Prawitasari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu."

intention karena dalam perusahaan UMKM Kayu Lapis Cengkal Sewu seluruh karyawan telah memperoleh pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki sehingga seluruh karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu, selain itu benefit serta tunjangan yang diberikan perusahaan UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu telah disesuaikan dengan jenis pekerjaan para karyawannya sehingga seluruh karyawan merasakan adanya kepuasan kerja yang membuat mereka betah dan loyal terhadap UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu. Oleh karenanya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra¹¹ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*, melainkan ketidakpuasan kerjalah yang akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pembahasan Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh F hitung > F tabel yaitu sebesar $8,111 > 2,975$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Untuk nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja, upah kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Melalui hasil perhitungan diatas maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, upah kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersama-sama dengan sebesar 0,424 atau 42%. yang artinya variabel kepuasan kerja, upah kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 42% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dapat disebutkan serta dijelaskan dalam penelitian ini.

¹¹ Dewi Mawadati and Asep Rokhyadi Permana Saputra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," *JEBI* 22, no. 1 (2020): 18–26.