

Pengaruh Reward dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya

Elsa Fitria¹⁾, Raisa Hillia Aini Syifa²⁾

^{1,2}, Universitas Cipasung Tasikmalaya

Email: elssftrr26@gmail.com¹, Email : raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang krusial bagi keberhasilan organisasi di tengah persaingan bisnis global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Al Aqmar Collection Tasikmalaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Al Aqmar Collection sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan reward dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai Fhitung sebesar 80,172 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,829 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 81% terhadap variasi turnover intention di perusahaan. Beban kerja ditemukan sebagai faktor paling dominan yang memicu niat berpindah kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar manajemen mengevaluasi distribusi beban kerja dan mengoptimalkan sistem penghargaan untuk menekan angka turnover.

Kata kunci : *Reward, Beban Kerja, Turnover Intention.*

Abstract

Human resources are a crucial strategic asset for organizational success amidst global business competition. This study aims to analyze the effect of reward and workload on employee turnover intention at Al Aqmar Collection Tasikmalaya. Using a quantitative approach with a causal associative design, this study involved all employees of Al Aqmar Collection as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression via SPSS software. The results showed that partially, reward has a negative and significant effect on turnover

intention, while workload has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, reward and workload significantly affect turnover intention with an F-value of 80.172 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.829 indicates that these two variables contribute 81% to the variation of turnover intention in the company. Workload was found to be the most dominant factor triggering employee turnover intention. This study suggests that management should evaluate workload distribution and optimize the reward system to reduce turnover rates.

Keywords: *Reward, Workload, Turnover Intention.*

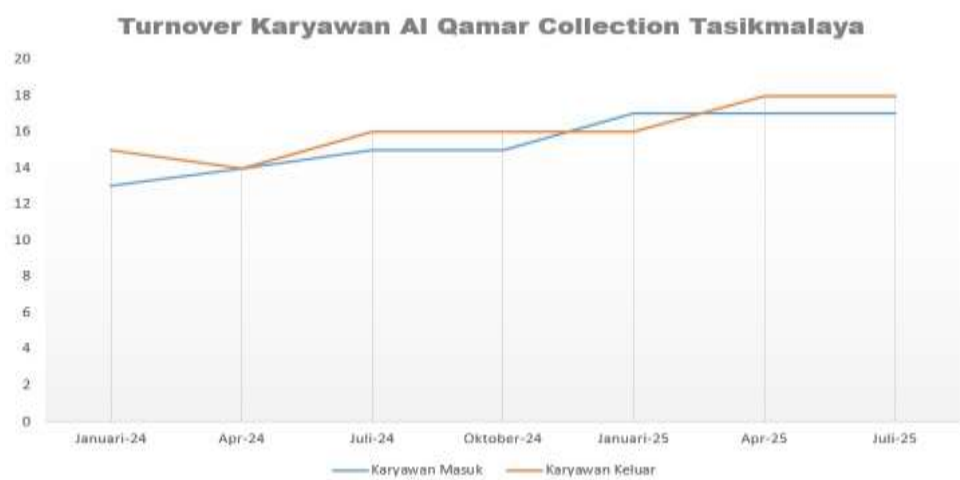
Pendahuluan

Di tengah persaingan bisnis global yang kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) telah bertransformasi menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan serta keunggulan kompetitif organisasi. Tantangan utama perusahaan saat ini adalah mempertahankan karyawan dan menekan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan demi mencari peluang yang lebih baik atau akibat ketidakpuasan kerja (Indira et al., 2025). Tingginya tingkat *turnover* berdampak negatif pada organisasi, mulai dari kerugian finansial akibat meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hingga hilangnya produktivitas karena masa adaptasi karyawan baru (Simamora, 1997). Fenomena ini umumnya dipicu oleh tekanan beban kerja yang berlebihan serta sistem kompensasi yang dirasa tidak adil (Egarini & Prastiwi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan wajib mengelola kompensasi, motivasi, dan beban kerja secara efektif guna menciptakan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi serta meminimalisir niat berpindah kerja (Kuswahyudi et al., 2024).

Struktur ekonomi di Indonesia menempatkan sektor industri dan perdagangan pada peran yang sangat krusial, termasuk bagi dinamika usaha di tingkat daerah. Salah satu unit usaha yang menghadapi dinamika ini adalah Al Aqmar Collection, sebuah bisnis ritel di Kota Tasikmalaya yang merupakan pusat perdagangan tekstil di Jawa Barat. Meskipun perusahaan membutuhkan karyawan dengan komitmen tinggi untuk mendukung operasional yang optimal, Al Aqmar Collection tetap menghadapi tantangan sumber daya manusia yang serius, terutama terkait potensi munculnya niat berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan karyawannya. Hal ini tercermin dari fluktuasi *turnover* yang cukup tinggi pada periode 2024–2025, di mana data menunjukkan bahwa jumlah karyawan

yang keluar sering kali lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk.

Gambar 1. Data *Turnover* Karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya



Data pada Gambar 1. mengenai pergerakan tenaga kerja di Al Aqmar Collection Tasikmalaya periode 2024–2025 menunjukkan tren peningkatan pada jumlah karyawan masuk maupun keluar. Jumlah karyawan masuk terpantau naik bertahap dari 13 orang pada Januari 2024 hingga stabil di angka 17 orang pada Juli 2025. Di sisi lain, jumlah karyawan keluar mengalami fluktuasi dengan kecenderungan meningkat, mencapai puncaknya di angka 18 orang pada April hingga Juli 2025. Fenomena di mana jumlah karyawan keluar sering kali lebih tinggi dibandingkan karyawan masuk mengindikasikan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Kondisi ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen, mengganggu stabilitas operasional, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Reward atau penghargaan merupakan faktor krusial yang memengaruhi *turnover intention*, di mana menurut Hellriegel & Slocum, hal tersebut berfungsi

sebagai simbol untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lima indikator utama, yaitu gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan (Istanto et al., 2023). Namun, Al Aqmar Collection menghadapi kendala pada sistem gaji borongan yang tidak stabil, minim apresiasi, serta fasilitas yang kurang memadai.

Beban kerja juga merupakan faktor signifikan yang memengaruhi niat keluar karyawan, di mana tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat memicu stres dan ketidakpuasan jika terlalu tinggi (Oktaviani & Wiguna, 2025). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Dwi Murti et al., 2023). Fenomena ini diperkuat oleh temuan (Fitriani & Yusiana, 2020) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan imbalan yang diterima merupakan pemicu utama munculnya ketidakpuasan kerja.

Kajian literatur terdahulu (*state of the art*) menunjukkan bahwa *reward* dan beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi niat pindah kerja. Penelitian oleh (Dwi Murti et al., 2023) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana beban yang berat memicu keinginan meninggalkan organisasi. Sementara itu, terkait *reward*, penelitian dalam Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) menekankan bahwa sistem yang adil dan kompetitif merupakan instrumen krusial dalam membangun keterikatan organisasi (Luthans, 2011). Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terkait pengaruh *reward* terhadap niat keluar karyawan yang mengindikasikan bahwa faktor kontekstual seperti jenis industri dan skala usaha memegang peranan penting (Purwati et al., 2020).

Kebaruan ilmiah (*scientific novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokus objek penelitiannya, yaitu pada sektor ritel skala kecil di daerah Tasikmalaya. Sejauh ini, fokus utama penelitian *turnover intention* masih didominasi oleh perusahaan besar di sektor manufaktur dan perbankan, sedangkan studi pada usaha kecil menengah (UKM) ritel daerah masih relatif terbatas Agustina, 2019 ; Saruksuk et al., 2023 Penelitian ini memberikan gambaran empiris yang lebih

kontekstual mengenai bagaimana sistem gaji borongan dan beban kerja tinggi di industri ritel lokal berdampak pada loyalitas karyawan.

Tujuan dari kajian artikel ini adalah untuk mengkaji secara mendalam tentang “Pengaruh *reward* dan Beban Kerja terhadap *turnover Intention* pada karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor ritel skala kecil di daerah.

Landasan Teori

Reward

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Rohmanaji et al., 2016). Menurut Hellriegel & Slocum, dalam (Agustina, 2019) *Reward* merupakan simbol yang diberikan kepada karyawan maupun individu dengan tujuan meningkatkan level kinerja, *reward* biasanya berupa sesuatu yang berharga yang diinginkan karyawan seperti pujian maupun apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial (Nabila et al., 2023)

Beban Kerja

Menurut (Saruksuk et al., 2023) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Menpan Dhini

Rama Dhania dalam (Zaki et al., 2016) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Suwatno dkk, dalam (Agustina, 2019) Beban kerja didefinisikan dengan kegiatan yang harus diselesaikan para karyawan ataupun pemegang jawabatan secara sistematis dalam jangka waku tertentu yang bertujuan mendaptkan informasi suatu unit organisasi dengan efektif dan efisien.

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan merupakan suatu rencana untuk beralih dari pekerjaan yang sekarang ke pekerjaan lain, namun rencana tersebut belum terwujud (Sutikno, 2020). *Turnover* merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan alasan tertentu, kenyataan ini akan dihadapi perusahaan pada periode waktu tertentu (Agustina, 2019). Selain itu, menurut (Sutikno, 2020) *turnover intention* adalah kadar atau keinginan seseorang untuk keluar perusahaan, hal ini terjadi setelah individu atau karyawan melakukan evaluasi tentang pekerjaanya sekarang atau hubungan dengan perusahaannya sekarang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Fokus utama studi ini adalah menguji pengaruh variabel independen, yaitu *Reward* (X_1) dan Beban Kerja (X_2), terhadap *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Al Aqmar Collection Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *NonProbability Sampling* dengan metode sampling jenuh atau kriteria tertentu, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden untuk memberikan informasi yang mendalam terkait kondisi kerja di perusahaan tersebut.

Instrumen pengumpulan data primer yang digunakan adalah kuesioner. Pengukuran jawaban dalam kuesioner ini menggunakan Skala Likert dengan lima tingkatan alternatif jawaban untuk menangkap persepsi responden secara akurat. Guna menjamin kualitas alat ukur, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner. Dalam uji validitas, sebuah item dinyatakan valid apabila indeks korelasi person menunjukkan nilai signifikan pada level 5%. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk memastikan konsistensi jawaban responden.

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tahap akhir analisis meliputi uji regresi linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana ketepatan dan kecermatan setiap butir pernyataan dalam instrumen kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur secara akurat variabel yang diteliti dalam konteks karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka

item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,829	0,329	0,000	Valid
	X1.2	0,782	0,329	0,000	Valid
	X1.3	0,888	0,329	0,000	Valid
	X1.4	0,904	0,329	0,000	Valid
	X1.5	0,834	0,329	0,000	Valid
	X1.6	0,883	0,329	0,000	Valid
	X1.7	0,825	0,329	0,000	Valid
	X1.8	0,799	0,329	0,000	Valid
	X1.9	0,837	0,329	0,000	Valid
	X1.10	0,846	0,329	0,000	Valid
<i>Beban Kerja (X2)</i>	X2.1	0,84	0,329	0,000	Valid
	X2.2	0,488	0,329	0,000	Valid
	X2.3	0,848	0,329	0,000	Valid
	X2.4	0,773	0,329	0,000	Valid
	X2.5	0,797	0,329	0,000	Valid
	X2.6	0,815	0,329	0,000	Valid
	X2.7	0,565	0,329	0,000	Valid
	X2.8	0,606	0,329	0,000	Valid
	X2.9	0,457	0,329	0,000	Valid
	X2.10	0,853	0,329	0,000	Valid
	X2.11	0,770	0,329	0,000	Valid
	X2.12	0,803	0,329	0,000	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,806	0,329	0,000	Valid
	Y.2	0,778	0,329	0,000	Valid
	Y.3	0,705	0,329	0,000	Valid
	Y.4	0,873	0,329	0,000	Valid
	Y.5	0,844	0,329	0,000	Valid
	Y.6	0,824	0,329	0,000	Valid
	Y.7	0,716	0,329	0,000	Valid

Y.8	0,677	0,329	0,000	Valid
Y.9	0,87	0,329	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen variabel penelitian ini memiliki status valid. Hal tersebut dibuktikan melalui perolehan nilai r hitung yang secara konsisten melampaui ambang batas nilai r tabel. Dengan demikian, rangkaian pernyataan dalam kuesioner tersebut dinilai representatif dan memiliki akurasi yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada tahap penelitian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghazali, 2018) standar untuk menyatakan sebuah instrumen reliabel adalah ketika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	N of Cronbach's Items	Alpha	Ketentuan	Keterangan
1.	<i>Reward</i> (X_1)	10	0,954	>0,6	Reliabel
2.	Beban Kerja (X_2)	12	0,915	>0,6	Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	9	0,924	>0,6	Reliabel

Merujuk pada hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang melampaui standar minimum 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang diaplikasikan dalam studi ini memiliki konsistensi yang baik. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan andal (*reliable*)

dan layak untuk dipergunakan dalam prosedur analisis data pada tahap berikutnya.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada variabel penelitian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan kriteria statistik, distribusi data dalam model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>N</i>	<i>Asymp.Sig. (tailed)</i>	Kriteria	Keterangan
36	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Data penelitian ini terbukti memenuhi asumsi normalitas. Keputusan ini didasarkan pada perolehan skor signifikansi 0,200 dari uji Kolmogorov-Smirnov. Karena nilai tersebut secara jelas melebihi ambang batas. 0,05, maka prasyarat normalitas untuk data residual dapat dianggap terpenuhi.

4. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi antarvariabel independen, karena model regresi yang ideal mensyaratkan independensi antarvariabel bebas. Kriteria terpenuhinya asumsi ini adalah apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Jika kedua kondisi tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Kriteria	Keterangan
		Tolerance	VIF		
1	<i>Reward</i>	0,853	1,172	0,10	Tidak terjadi Multikolinearits
2	Beban kerja	0,853	1,172	0,10	Tidak terjadi Multikolinearits

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel *reward* (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) adalah $1,172 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,853 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mendeteksi ada atau tidaknya pola varians residual yang tidak konstan dalam sebuah model persamaan regresi. Model yang ideal mengasumsikan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak membentuk pola yang jelas ketika dipetakan terhadap variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i>	0,813	0,05	Tidak terdapat Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,411	0,05	Tidak terdapat Heteroskedastisitas

Model regresi dalam penelitian ini terbukti tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Kesimpulan ini ditarik berdasarkan hasil uji Glejser, yang memperlihatkan nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (0,813) dan Lingkungan Kerja (0,411) jauh melampaui tingkat $\alpha = 0,05$.

6. Uji Autokorelasi

Uji *Durbin-Watson* (DW) digunakan untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi atau hubungan antar-residual dalam pengamatan model regresi. Suatu model dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi apabila hasil nilai DW berada di sekitar angka 2. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 mengindikasikan

adanya gejala autokorelasi positif, sementara nilai yang mendekati angka 4 menunjukkan adanya autokorelasi negatif.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	0,829	0,819	2,75	1,9

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,9, yang berada di sekitar angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

7. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier. Asumsi ini terpenuhi apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* melampaui ambang batas 0,05. Sebaliknya, jika nilai tersebut sama dengan atau kurang dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linier. **Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
<i>Reward</i>	0,150	Linear
Beban Kerja	0,139	Linear

Hasil uji linearitas Tabel 7. menunjukkan hubungan yang lurus antara variabel bebas dan terikat. Hal ini terlihat dari nilai Sig. Deviation from Linearity untuk *Reward* dan Beban Kerja yang keduanya berada di atas 0,05.

8. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linear berganda untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap

Kinerja (Y). Seluruh analisis data diolah menggunakan program SPSS, dengan hasil terperinci yang disajikan pada bagian berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	B	Std.Error
1	(Constant)	8,162	4,257
	Reward	-0,188	0,068
	Beban Kerja	0,714	0,069

Dari persamaan di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 8,162 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Reward* (X_1) dan *Beban Kerja* (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai prediksi untuk *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar nilai konstanta tersebut. Dengan kata lain, angka ini merepresentasikan tingkat *turnover intention* karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen yang diteliti dalam model ini.

2. B_1 (Koefisien Regresi *Reward*)

Variabel *Reward* (X_1) menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,188. Hal ini mengimplementasikan bahwa *Reward* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Artinya, semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka *Turnover Intention* cenderung menurun. Secara kuantitatif, setiap kenaikan satu unit pada *Reward* (X_1) akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,188, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

3. B_2 (Koefisien Regresi *Beban Kerja*)

Koefisien regresi positif variabel *Beban Kerja* (X_2) sebesar 0,714 menunjukkan hubungan yang searah dengan *Turnover Intention* (Y). Ini berarti,

dengan asumsi *Reward* (X_1) konstan, setiap kenaikan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,714.

9. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka thitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	T	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	8,162	4,257		1,917
<i>Reward</i>	-0,188	0,068	-0,215	2,755
Beban Kerja	0,714	0,069	0,807	10,359

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai t tabel ditetapkan sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 5%. Variabel *reward* terbukti memiliki pengaruh signifikan namun berarah negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,009 dan nilai t hitung sebesar -2,775 yang melampaui ambang batas t tabel. Sementara itu, variabel beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan berarah positif dengan nilai signifikansi 0,000 serta t hitung sebesar 10,359 yang lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian untuk kedua variabel tersebut dinyatakan diterima.

10. Uji F

Uji F dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh simultan antara variabel *reward* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Model regresi dinyatakan signifikan secara

keseluruhan apabila nilai F hitung melampaui F tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka variabelvariabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh kolektif yang berarti terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1212,465	2	606,232	80,172	.000 ^b
Residual	249,535	33	7,562		
Total	1462,000	35			

Dengan nilai F -hitung $80,172 > F$ -tabel 3,28 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, model regresi ini teruji signifikan. Hal ini menegaskan bahwa model tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) diterapkan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel *reward* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Perhitungan untuk uji ini diproses dengan SPSS.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.911 ^a	0,829	0,819	2,750
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, <i>Reward</i>				

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,829 mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas sebesar 82%. Artinya, kontribusi gabungan dari *reward* (X_1) dan beban Kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) di Al Aqmar Collection Tasikmalaya adalah 81%, sementara sisa pengaruh mayoritas sebesar 18% berasal dari variabel lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

H₁ : Pengaruh *Reward* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya

Hasil pengujian hipotesis uji t mengonfirmasi bahwa *reward* (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikansi 0,009 dan t hitung -2,755. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas serta kuantitas penghargaan di Al Aqmar Collection secara nyata mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Data deskriptif mendukung temuan ini, di mana persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial dan non-finansial berada pada kategori baik, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas mereka. Temuan ini selaras dengan teori Luthans (2011) serta riset dalam Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) yang menyatakan bahwa sistem *reward* yang adil dan kompetitif merupakan instrumen krusial dalam membangun keterikatan organisasi dan mereduksi keinginan berpindah kerja.

H₂ : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji-t, variabel beban kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung yang kuat sebesar 10,359, selaras dengan data deskriptif yang menunjukkan bahwa beban kerja di Al Aqmar Collection berada pada kategori sangat tinggi. Tingginya tekanan tugas tersebut memicu kelelahan fisik maupun psikis, yang menjadi pendorong utama meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan demi menjaga kesejahteraan diri.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Reward* (X_1) terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diberikan perusahaan, maka niat karyawan untuk keluar akan semakin menurun.
2. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan menjadi faktor pendorong utama yang meningkatkan keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Beban kerja juga merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*. Hal ini didasarkan pada hasil regresi linear berganda di mana koefisien variabel beban kerja sebesar 0,674 dengan nilai t hitung mencapai

10,359. Angka ini jauh lebih besar dibandingkan variabel *reward* (X_1) yang memiliki koefisien regresi 0,202 dengan nilai t hitung sebesar 2,775. Dengan demikian, tekanan kerja merupakan faktor paling kuat yang memicu niat pindah kerja pada organisasi tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan beberapa saran yang akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

1. Bagi Perusahaan Al Aqmar Collection Tasikmalaya untuk mengevaluasi distribusi beban kerja, mengingat beban kerja merupakan faktor paling dominan yang memicu *turnover intention*, manajemen sebaiknya melakukan audit kerja untuk memastikan pembagian tugas sesuai dengan kapasitas waktu dan kemampuan fisik/psikis karyawan. Kemudian optimasi *reward* karena perusahaan perlu mempertahankan atau meningkatkan program penghargaan yang sudah ada. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan bonus berbasis kinerja atau apresiasi non-finansial (seperti pujian atau pengakuan di depan tim) untuk memperkuat loyalitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah cakupan variabel bebas yang ada dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau stres kerja, guna mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai faktor pendorong *turnover* serta memperluas cakupan wilayah penelitian tidak hanya terbatas pada satu perusahaan, tetapi juga mencakup industri konveksi lain di wilayah Tasikmalaya agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas.

Daftar Pustaka

- Agustina, N. Iaras. (2019). TURNOVER MELALUI REWARD, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA PT. ADIWRAKSA ATYANTA DI SUKOHARJO. *Jurnal Paradigma*, 1–9.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>

- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Universitas Diponegoro.
- Indira, S., Akhmad, I., & Setyaningsih, R. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Mahasiswa Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau)*. 5(1), 379–397.
- Istanto, Y., Ida Aryani, D., & Sarsono. (2023). TURNOVER MELALUI REWARD, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA PT. ADIWRAKSA ATYANTA DI SUKOHARJO. *Jurnal Paradigma*.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. Bu., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior : An Evidence Based Approach (12th ed.)*.
- Nabila, L., Hardilawati, W. L., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Karya dayun. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 1, 611–623.
- Oktaviani, S., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Pt . Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada Jakarta Barat The Influence Of Workload And Working Environment On Turnover Intention In Generation Z. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 1982–1997.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/view/2432>

- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rohmanaji, D., Warso, M. M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Reward, Salary dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Sarinah Shop and Tailor Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–21.
- Saruksuk, D., Magito, & Hikmah Perkasa, D. (2023). Disiplin, Pengaruh, Kerja, Beban Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan . Global : Jurnal Lentera BITEP Volume 01 No 01 Agustus 2023 E ISSN: 3025-5503
<https://lenteranusa.id/> Global : Jurnal
- Lentera BITEP. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 43–53.
<https://lenteranusa.id/>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3, 1(20), 450–473.
- Zaki, H., Ekonomi, F., & Riau, U. (2016). Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3). VIII(3), 1–23.