

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

Penelitian ini mengevaluasi bagaimana beban kerja dan sistem imbalan (reward) memengaruhi niat karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya untuk keluar dari perusahaan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel total (sampling jenuh), data dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara bersama-sama, beban kerja dan reward berdampak signifikan terhadap turnover intention dengan nilai F-hitung sebesar 80,172. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa peningkatan reward secara spesifik mampu menurunkan tingkat turnover intention secara signifikan. Kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 81% terhadap variasi niat turnover perusahaan, menurut koefisien determinasi sebesar 0,829. 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 rewards and workload on employee turnover intention at Al Aqmar Collection Tasikmalaya using a quantitative approach. This study involved all Al Aqmar Collection employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression using SPSS software. The results indicate that partially, rewards have a negative and significant effect on turnover intention, while workload has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, rewards and workload have a significant effect on 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 in turnover intention in the company. Workload was found to be the most dominant factor triggering employee

turnover intention. This study recommends that management evaluate workload distribution and optimize the reward system to reduce turnover rates.

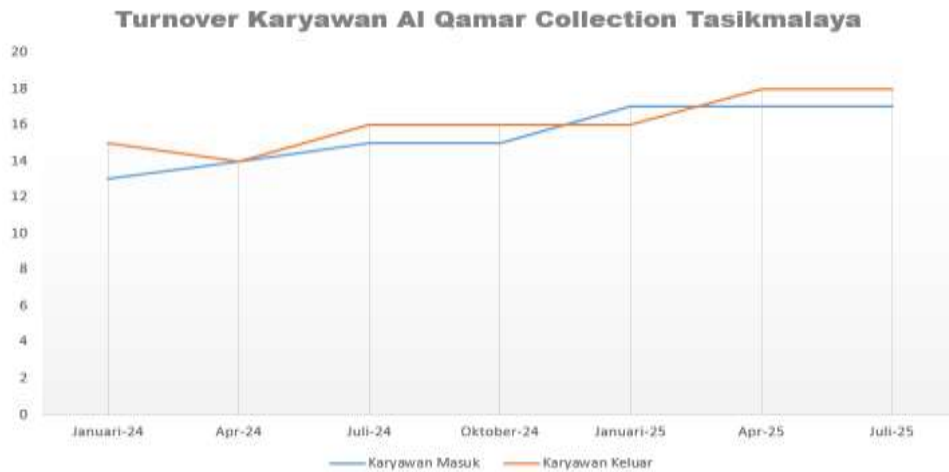
Keywords: *Rewards, Workload, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia telah berubah di tengah persaingan bisnis global yang kompetitif menjadi aset strategis yang berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan 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* cukup tinggi. Situasi 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 komponen penting yang memengaruhi niat keluar karyawan, di mana tanggungjawab harus dibereskan dalam jangka waktu tertentu dapat memicu stres dan ketidakpuasan jika terlalu tinggi (Oktaviani & Wiguna, 2025). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa beban kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah, artinya lebih banyak tanggungjawab yang dirasakan, lebih banyak keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi (Dwi Murti et al., 2023). Fenomena ini diperkuat oleh temuan (Fitriani & Yusiana, 2020) yang menyebutkan 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 yaitu 2 faktor utama yang berdampak pada keinginan pindah kerja. Penelitian oleh (Dwi Murti et al., 2023) membuktikan bahwa beban kerja meningkatkan rencana *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 dari penelitian ini adalah 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 penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara menyeluruh tentang “Pengaruh *reward* dan Beban Kerja terhadap *turnover Intention* pada karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya”. Hasil penelitian diharapkan membantu kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor ritel skala kecil di daerah.

Landasan Teori

Reward

Reward, yang dapat diberikan oleh individu atau organisasi, dapat merupakan bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu. Penghargaan biasanya berupa barang atau jasa (Rohmanaji et al., 2016). Menurut Hellriegel & Slocum, dalam (Agustina, 2019) *Reward* adalah simbol yang diberikan kepada karyawan dan orang lain untuk meningkatkan kinerja, biasanya berisi sesuatu yang diinginkan karyawan, seperti pujian atau penghargaan untuk kinerja yang baik. Selain itu, penghargaan dapat didefinisikan sebagai upaya atau metode untuk menumbuhkan perasaan diterima atau pengakuan di dalam suatu organisasi, baik yang tidak bersifat finansial maupun non-finansial (Nabila et al., 2023).

Beban Kerja

Menurut (Saruksuk et al., 2023) Beban kerja yaitu perbedaan antara kemampuan atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Menurut Menpan Dhini Rama Dhanika dalam (Zaki et al., 2016) Beban kerja yaitu sekumpulan tanggungjawab yang harus dibereskan suatu divisi dalam tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Suwatno dkk, dalam (Agustina, 2019) Beban kerja yaitu jumlah tanggungjawab yang harus diselesaikan

oleh karyawan atau yang bertanggungjawab secara sistematis dalam waktu yang ditentukan dengan tujuan memperoleh info tentang suatu unit perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

Turnover Intention

Rencana pindah dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan baru namun rencana tersebut belum terwujud yaitu *turnover intention* (Sutikno, 2020). *Turnover* merupakan Ketika karyawan ingin pindah ke perusahaan lain karena alasan tertentu, perusahaan akan menghadapi situasi ini dalam jangka waktu tertentu (Agustina, 2019). Selain itu, menurut (Sutikno, 2020) target *turnover* adalah tingkat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan setelah mengevaluasi pekerjaannya saat ini atau hubungannya dengan perusahaannya saat ini.

Metode Penelitian

Dengan menggunakan desain asosiatif kausal, Penelitian ini memanfaatkan metodologi kuantitatif. Tujuan metodologi ini untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang dikaji. Fokus utama penelitian ini yaitu mengevaluasi bagaimana dua variabel independen, yaitu *reward* (X_1) dan *Workload* (X_2), berdampak pada *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. Jumlah orang yang bekerja di Al Aqmar Collection Tasikmalaya. Dalam menentukan responden, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang termasuk dalam kategori *non-probability sampling*, di mana setiap karyawan dianggap sebagai responden untuk memberikan informasi yang mendalam terkait kondisi kerja di perusahaan tersebut.

Alat pengumpulan data awal yaitu kuesioner. Pengukuran jawaban kuesioner dengan skala likert yang menawarkan 5 tingkat pilihan untuk jawaban dan 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 yaitu mempertimbangkan nilai *Cronbach.Alpha* untuk memastikan konsistensi jawaban responden.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan serangkaian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas) sebelum masuk ke tahap regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F guna melihat pengaruh variabel secara individu maupun bersama-sama. Terakhir, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji ini yaitu untuk mengevaluasi tingkat kecermatan dan ketepatan 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. Pengujian ini dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagai dasar mengambil keputusan. Kriteria pengujian ditentukan dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Nilai r-hitung > dari r tabel, yang menunjukkan item pernyataan valid dan dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

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
Beban Kerja (X ₂)	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	0,77	0,329	0,000	Valid
	X2.12	0,803	0,329	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	.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

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian ini memiliki status valid. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai r hitung secara konsisten melampaui ambang batas nilai r tabel. Oleh karena itu, daftar pernyataan dalam kuesioner dinilai representatif dan cukup akurat untuk digunakan dalam 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 Items	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
1.	Reward (X_1)	10	0,954	>0,6	Reliabel
2.	Beban Kerja (X_2)	12	0,915	>0,6	Reliabel
3.	Turnover Intention (Y)	9	0,924	>0,6	Reliabel

Tabel 2. menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dimana setiap variabel penelitian memiliki koefisien reliabilitas yang melampaui standar minimum 0,6, yang menunjukkan bahwa alat penelitian ini memiliki konsistensi yang baik. Oleh karena itu, seluruh aspek pernyataan termasuk instrumen penelitian dinyatakan andal (*reliable*) dan layak untuk dipergunakan dalam prosedur analisis data pada tahap berikutnya.

3. Uji.Normalitas

Pengujian normalitas pada variabel penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan program SPSS. Berdasarkan kriteria statistik, Jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka distribusi data dari model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil.Uji Normalitas

N	Asymp.Sig. (tailed)	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

Untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antarvariabel independen, uji multikoleniaritas dilakukan, karena model regresi yang ideal mensyaratkan independensi antarvariabel bebas. Untuk memenuhi asumsi ini, faktor perbedaan inflasi (VIF) < 10 dan nilai tolerabilitas > 0,10. Dalam kasus di mana kedua kondisi tersebut terpenuhi, disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikoleniaritas.

Tabel 4. Hasil,Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics		Kriteria	Keterangan
	Toleranc e	VIF		
1 Reward	0,853	1,172	0,10	Tidak terjadi Multikoleniarits
2 Beban.kerja	0,853	1,172	0,10	Tidak terjadi Multikoleniarits

Karena nilai VIF variabel X_1 dan X_2 yaitu $1,172 < 10$, dan nilai tolerabilitas adalah $0,853 > 0,10$, kita dapat mengetahui bahwa dalam data ini tidak ada multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memastikan apakah ada pola varians residual yang tidak konstan dalam,model persamaan regresi. Ketika dipetakan terhadap variabel independen, sebaran residual tidak membentuk pola jelas dan bersifat acak, menurut model yang ideal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Menurut penelitian ini, gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji Glejser. Nilai,signifikansi variabel Lingkungan Kerja (0,411) dan Beban Kerja (0,813) 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 jika hasil nilai DW berada di sekitar angka 2. Sebaliknya, nilai di dekat nol menunjukkan gejala autokorelasi positif, dan nilai di dekat nol menunjukkan gejala 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

Hasil pengujian nilai Durbin-Watson yaitu sebesar 1,9, yang sebanding dengan angka 2. Hasilnya menunjukkan bahwa residual model regresi menyebar, secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hasilnya adalah bahwa asumsi klasik terpenuhi, dan model dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

7. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna memvalidasi bahwa korelasi antara variabel independen dan variabel dependen membentuk pola garis lurus. Apabila nilai signifikansi dari deviasi linearitas melampaui ambang batas 0,05, asumsi ini terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai tersebut sama dengan atau $< 0,05$, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linier.

Tabel 7. Hasil Uji,Linearitas

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

Hubungan yang lurus antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan dalam hasil uji linearitas Tabel 7., 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

Analisis regresi linear berganda dipilih untuk mengevaluasi dampak variabel *reward* (X_1) serta beban kerja (X_2) terhadap *turnover intention*. Hasil olah data menggunakan SPSS tersebut secara lengkap dapat dilihat pada bagian berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis,Regresi,Linear,Berganda

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

Koefisien dari masing-masing variabel dapat dilihat dari persamaan di atas sebagai berikut :

1. Konstanta,(a)

Nilai,konstanta,(a) yaitu 8,162 menunjukkan nilai prediksi untuk Turnover Intention (Y) adalah sebesar nilai konstanta tersebut apabila variabel *reward* (X_1) dan beban kerja (X_2) dianggap tidak memiliki nilai. Dengan kata lain, nilai konstanta ini menunjukkan tingkat keinginan pertukaran karyawan tanpa pengaruh dari dua variabel independen yang diteliti dalam model ini.

2. B_1 (Koefisien,Regresi,*Reward*)

Variabel *reward* X_1 memiliki koefisien regresi negatif yaitu -0,188, menunjukkan bahwa Reward berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Setiap kenaikan satu unit pada Reward (X_1) akan menurunkan sebesar 0,188 *turnover intention* (Y), dengan asumsi, variabel lain dianggap konstan.

3. B_2 (Koefisien Regresi, Beban, Kerja)

Koefisien regresi positif variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,714. Dengan asumsi Reward (X_1) konstan, *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,714 dengan setiap kenaikan satu satuan pada beban kerja. Ini menunjukkan hubungan yang searah dengan Turnover Intention (Y).

9. Uji, t

Uji t diterapkan guna mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Untuk mengetahui apakah hasilnya signifikan, angka t-hitung dan t-tabel akan dibandingkan. Selanjutnya, tingkat signifikan 0,05 digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,162	4,257		1,917	0,064
Reward	-0,188	0,068	-0,215	-2,755	0,009
Beban Kerja	0,714	0,069	0,807	10,359	0,000

Hasil pengujian hipotesis, nilai t-tabel ditetapkan yaitu 2,039 dengan tingkat signifikansi 5%. Variabel *reward* terbukti memberikan pengaruh signifikan namun berarah negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,009 dan nilai t hitung yaitu -2,775 melampaui ambang batas t-tabel. Sementara itu, variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan berarah

positif dengan nilai signifikansi 0,000 serta t-hitung yaitu $10,359 > t$ tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian untuk kedua variabel tersebut diterima.

10. Uji F

Analisis signifikansi model secara keseluruhan dievaluasi lewat uji F dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Model penelitian ini dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan jika hasil signifikansinya di bawah 0,05 atau nilai hitung F-nya lebih tinggi dibandingkan nilai tabelnya. Di sisi lain, hipotesis pengaruh simultan akan ditolak jika nilai signifikansi variabel bebas mencapai angka 0,05 atau lebih, yang menandakan ketiadaan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil, Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	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			

Berdasarkan hasil pengujian, model regresi dinyatakan valid dan signifikan karena nilai F-hitung sebesar 80,172 lebih besar daripada F-tabel yakni 3,28, didukung dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, model ini memenuhi syarat untuk digunakan dalam menganalisis interaksi antarvariabel yang diteliti.

11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kontribusi secara simultan dari variabel *reward* X₁ serta beban kerja X₂ terhadap intensitas keluar karyawan dievaluasi melalui uji koefisien determinasi R². Proses pengolahan data untuk mengetahui nilai tersebut dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Hasil koefisien determinasi yaitu 0,819 mengindikasikan penelitian ini memiliki daya jelas sebesar 81%. Artinya, kontribusi gabungan dari *reward* (X₁) dan beban Kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) di Al Aqmar Collection Tasikmalaya adalah 81%, sementara sisa pengaruh mayoritas sebesar 19% berasal dari variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Dengan nilai signifikansi 0,009 dan t hitung -2,755, hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa *reward* (X₁) berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini ditunjukkan bahwa meningkatkan kualitas dan jumlah penghargaan Al Aqmar Collection secara efektif dapat mengurangi keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini didukung oleh data deskriptif, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik tentang kompensasi baik finansial maupun non-finansial, yang pada gilirannya meningkatkan 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 pekerjaan.

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

Berdasarkan hasil uji-t, variabel beban kerja (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sehingga (H₂) dinyatakan diterima. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung yang kuat yaitu 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 motivasi karyawan untuk keluar dari perusahaan demi menjaga kesejahteraan diri.

H₃ : Pengaruh *Reward* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya

Studi ini menunjukkan hipotesis ketiga peneliti, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan Al Aqmar Collection Tasikmalaya dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu bahwa *reward* dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel (80,172 > 3,28) dan tingkat signifikansi < 0,05.

Simpulan

Berdasarkan analisis dan diskusi yang dilakukan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat dibuat sebagai berikut:

1. Variabel *reward* (X_1) secara parsial 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) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention*. Ini ditunjukkan pada 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) dengan koefisien regresi 0,202 dengan nilai t-hitung sebesar 2,775. Karena itu, tekanan kerja merupakan faktor paling kuat yang memicu niat pindah kerja pada organisasi tersebut.

3. Variabel *reward* (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Al Aqmar Collection Tasikmalaya

Saran

Hasilnya, beberapa rekomendasi dapat dibuat untuk membantu penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan Al Aqmar Collection Tasikmalaya untuk mengevaluasi distribusi beban kerja, mengingat beban kerja merupakan faktor penting yang memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, 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 ada, dengan memberikan bonus berbasis kinerja atau apresiasi non-finansial (seperti pujian atau pengakuan

di depan tim) untuk memperkuat loyalitas karyawan.

2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas lingkup 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 digunakan untuk digeneralisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Agustina, N. Iaras. (2019). Turnover Melalui Reward, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Pt. Adiwiraksa 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. Adiwiraksa 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://jicnusantara.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.

Elsa Fitria, Raisa Hillia Aini Syifa

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