

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PT. BUMI MADINAH IHSANY

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Departemen Manajemen Universitas Negeri Padang*



**MAIDITA SRI WAHYUNI
19059086**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan
Reward Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bumi Madinah
Ihsany
Nama : Maidita Sri Wahyuni
NIM/TM : 19059086/2019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

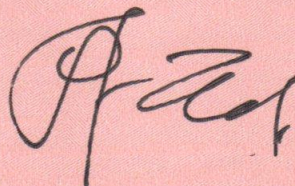
Padang, Oktober 2025

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Nia Arivani Erlin, S.E., M.Sc.
NIP. 199501192022032013

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen



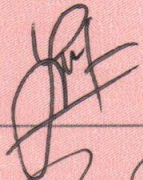
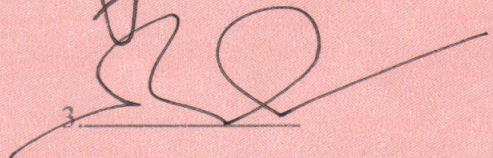
Dr. Syahrizal, S.E., M.Si.
NIP. 197209021998021001

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PT.
BUMI MADINAH IHSANY

Nama : Maidita Sri Wahyuni
TM/NIM : 2019/19059086
Departemen : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Oktober 2025

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Nia Ariyani Erlin, S.E., M.Sc.	1. 
2.	Anggota	Yuki Fitria, SE, MM	2. 
3.	Anggota	Okki Trinanda, S.E., M.M.	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maidita Sri Wahyuni
NIM/TM : 19059086/2019
Tempat/Tanggal Lahir : Sei. Sariak /30 Mei 2001
Departemen : Manajemen S1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Koto Tinggi, Gunung Padang Alai, Kec. V Koto Timur, Kab. Padang Pariaman, Sumatera Barat
No. HP/ Telephone : 082165434632
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Reward* Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bumi Madinah Ihsany

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik(sarjan) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, penguji dan ketua jurusan

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gear akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Oktober 2025
Yang Menyatakan,



Maidita Sri Wahyuni
NIM 19059086

ABSTRAK

Maidita Sri Wahyuni: (2025/19059086)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan *Reward* Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bumi Madinah Ihsany

Dosen Pembimbing : Nia Ariyani Erlin, SE. M.Sc

Tujuan — Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany dan Pengaruh beban kerja terhadap tingkat *Turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany dengan *reward* sebagai variabel pemoderasi.

Metodologi — Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Madinah Ihsany dengan jumlah karyawan 51 orang. Teknik sampel yang dilakukan adalah teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS dengan teknik analisis uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis.

Hasil — hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Bumi Madinah Ihsany. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin naik beban kerja yang dirasakan oleh pegawai PT. Bumi Madinah Ihsany, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dilakukan mereka dan *reward* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Bumi Madinah Ihsany. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan beban kerja melalui *reward* yang dirasakan oleh pegawai PT. Bumi Madinah Ihsany.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Reward, Turnover intention*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan *Reward* sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT. Bumi Madinah Ihsany”. Dan shalawat berserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Krismadinata, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Nia Ariyani Erlin, SE. M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar dan penuh perhatian membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Bimbingan, arahan, dan masukan yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Bukan hanya bimbingan, kedisiplinan, ketekunan, ketulusan serta kesabaran yang Ibu ajarkan selama proses ini akan selalu penulis kenang sebagai bagian penting dalam perjalanan akademik ini.

5. Ibu Mega Asri Zona, SE. M.Sc selaku dosen penelaah yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
6. Ibu Yuki Fitria, SE, MM dan Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat membangun dalam proses penyusunan dan ujian skripsi ini. Arahan dan evaluasi yang diberikan menjadi bekal berharga bagi penulis untuk menyempurnakan karya ini dan meningkatkan kualitas akademik ke depannya.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku staf administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang atas kontribusi yang sangat berharga bagi penulis dalam menempuh pendidikan.
9. Karyawan PT. Bumi Madinah Ihsany yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan, khususnya kepada Uni Ima, Nisa, dan Bang Jefri yang selalu memberikan *support* kepada penulis.
10. Skripsi ini penulis persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Baswardi (Alm) dan cinta pertama serta pintu surga bagi penulis yaitu ibunda Agus Sulilavita. Penulis mengucapkan terima kasih

atas kasih sayang, cinta, doa, dukungan, motivasi, semangat, dan pengorbanan luar biasa yang telah membuat penulis mampu mencapai prestasi ini dan membawa kebanggaan yang tak terkira, meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati serta menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih sudah menjadi tempat pulang bagi penulis. Penulis menyadari bahwa tanpa ridha dan restu dari orang tua, segala usaha tak akan berarti. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini sebagai wujud bakti dan rasa terima kasih yang mendalam kepada Ayah dan Umi tercinta. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan kepada Umi dan semoga Ayah bahagia dan di tempatkan di tempat terbaik di sisi Allah SWT

11. Kepada Abang penulis satu-satunya yaitu Abang Afdhal dan juga Kak Rani yang telah banyak mendukung penulis baik secara mental, maupun finansial selama perkuliahan sampai proses penulisan skripsi penulis.
12. Kepada keluarga besar penulis tercinta khususnya Incim, Abak, Buk Pik, serta adik-adik penulis (Riyan, Ozil, Fadil, Habibi) yang telah mendukung dan mendoakan penulis selama perkuliahan dan proses penulisan skripsi ini. Kehangatan dan kekompakan keluarga telah menjadi sumber kekuatan dan ketenangan batin yang luar biasa.
13. Teristimewa terima kasih penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman penulis khususnya Atisha, Chantika, Sisri, Aca, Simar, Adhit, Sridea, Vira, Tek Ririn, Tek Wira, Bang Zhaki, Bang Raihan, dan Bang Oki yang selalu membantu dan menemani, serta memberi motivasi kepada penulis sehingga

penulis tetap semangat dalam menjalankan proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini sampai selesai.

14. *Last but not least* terima kasih penulis ucapkan kepada Maidita Sri Wahyuni selaku penulis skripsi ini yang telah berjuang sekuat tenaga dalam menjalankan semua prosesnya, serta ucapan permintaan maaf atas keterlambatan penyelesaian perkuliahan ini *but big thanks for her cause she can survive it all*.

Semoga bantuan yang diberikan bermanfaat dan mendapat berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sempurna, terutama dalam hal pengumpulan teks dan pemilihan terminologi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan yang berharga untuk meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan oleh penulis lain. Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KERANGKA TEORI.....	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	44
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum PT. Bumi Madinah Ihsany	61
B. Teknik Analisis Data Deskriptif.....	83
C. Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian	86
D. Uji Asumsi Klasik.....	88
E. Uji Validitas Dan Reliabilitas	92
F. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Regresi Berganda	95
H. Interpretasi Hasil.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tingkat turnover karyawan pada bulan Januari-Juli 2024	4
Tabel 2 Penelitian terdahulu.....	31
Tabel 3 Tabel Populasi.....	43
Tabel 4 Defenisi Operasional Variabel	44
Tabel 5 Instrumen Penelitian	45
Tabel 6. Rentang Skala TCR.....	48
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	85
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	85
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X_1).....	86
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Reward (Z).....	87
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Turnover intention (Y).....	87
Tabel 14 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	90
Tabel 15 Hasil Pengujian Multikolonearitas.....	91
Tabel 16 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1).....	92
Tabel 17 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (Z)	93
Tabel 18 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover intention (Y)	94
Tabel 19 Reliabilitas Variabel	95
Tabel 20 Uji T Model 1	96
Tabel 21 Uji Koefisien Determinasi Model 1.....	97
Tabel 22 Uji T Model 2	97
Tabel 23 Uji Koefisien Determinasi Model 2.....	98
Tabel 25 Uji F	99
Tabel 24 Uji MRA	100
Tabel 26 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 2 Struktur Organisasi	83
Gambar 3 Normal P-P Plot	89
Gambar 4 Normal P-P Plot	89
Gambar 5 Uji Heterokedastitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian	110
LAMPIRAN 2 Surat Persetujuan Penelitian.....	111
LAMPIRAN 3 Kuesioner Penelitian	112
LAMPIRAN 4 Tabulasi Data	115
LAMPIRAN 5 Pengolahan Data	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan tingginya tingkat persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok, masyarakat, lembaga, maupun organisasi. Tentunya perusahaan dituntut untuk mengikuti persaingan yang semakin ketat agar mampu bertahan dan mendapatkan pangsa pasar sesuai sasarannya. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktifitas, strategi perusahaan dan perekonomian yang seimbang agar dapat mencapai tujuannya. Di dalam perusahaan manusia akan berusaha keluar dari zona nyaman bekerja sebagai pegawai atau karyawan, yang mana pendapatannya cenderung tetap dan sesuai standar pendidikan serta tidak lebih dari kebutuhan pangan harian. Kejadian tersebut membuat perusahaan khawatir karena bisa berdampak pada berkurangnya jumlah karyawan yang mengakibatkan penurunan produksi. Tentu menjadi perhatian serius perusahaan dalam menghindari pengurangan karyawan dari keinginan individu karyawan sendiri yang ingin keluar dari pekerjaannya atau dikenal dengan istilah *turnover intention* (Fitriantini, 2020).

Peristiwa *turnover* tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. *Turnover intention* adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Apalagi munculnya generasi milenial yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya menjadi tantangan besar bagi perusahaan.

Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980-2000. Salah satu karakteristik generasi milenial yang perlu mendapat perhatian yaitu mereka mudah berpaling hati.

Turnover merupakan masalah yang menjadi perhatian semua jenis organisasi karena menimbulkan biaya langsung yang luas terkait dengan pemilihan, perekrutan, dan pelatihan karyawan pengganti. Selain itu, *turnover* juga menimbulkan biaya tidak langsung yang signifikan seperti mengurangi semangat kerja, peningkatan tekanan pada personil yang tersisa dan hilangnya modal sosial dan memori institusional, yang menyertai keberangkatan personil yang dihargai. *Turnover intention* merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalnya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi (Rezeki, 2022).

Turnover intention, merupakan salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan saat ini. Tingkat *turnover intention* pada karyawan yang tinggi dapat menjadi indikator potensial bahwa *turnover* karyawan akan meningkat. Karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk benar-benar meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Penting bagi perusahaan untuk memantau dan memahami tingkat *Turnover intention* di antara

karyawan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengelola dan mengurangi potensi *turnover* karyawan yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu tindakan strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan angka *turnover intention* yang rendah.

Persoalan mengenai masalah tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dialami PT. Bumi Madinah Ihsany Tour & Travel yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa travel haji & umroh yang berdiri pada 6 maret 2023. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan terhitung per bulan agustus 2024 sebanyak 51 orang untuk mengurus segala pekerjaan yang berhubungan dengan jamaah mulai dari keperluan administrasi jamaah, operasional, sampai dengan pengelolaan mitra seperti pihak pemasaran dan juga maskapai penerbangan. Perusahaan ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan pihak manajer PT. Bumi madinah ihsany yang mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* di perusahaannya tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dari data jumlah karyawan yang keluar selama 7 bulan terakhir yaitu dari bulan januari- juli 2024, berikut ini:

Tabel 1 Tingkat *turnover* karyawan pada bulan Januari-Juli 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	%
Januari	70	4	6%
Februari	66	4	6%
Maret	62	6	10%
April	56	1	2%
Mei	55	2	4%
Juni	53	2	4%
Juli	51	4	8%
Rata-Rata			6,42%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel.1 di atas dapat dilihat jumlah pegawai yang keluar dalam 7 bulan terakhir atau sejauh tahun 2024 ini yaitu sebanyak 19 orang dengan jumlah dominan karyawan keluar pada bulan Maret 2024. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan yang telah keluar dari perusahaan, ditemukan bahwa tingginya tingkat *turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Meyer (dalam Pristianti, 2015) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika dalam satu tahun mencapai angka lebih dari 5%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata persentase karyawan yang keluar atau turnover dalam enam bulan atau setengah tahun adalah 6,42% yang berarti tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Apabila *turnover* yang berada di atas 5 % tersebut maka *turnover* yang tinggi dampaknya sangat besar sehingga banyak posisi kosong akan menyebabkan produktivitas perusahaan terganggu. Pada akhirnya, ketika ini terjadi karyawan yang bertahan akan memikul beban kerja yang jauh lebih besar. Tingginya angka *turnover* dapat menjadi sinyal adanya tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya kepuasan

kerja, terganggunya struktur pekerjaan dalam perusahaan, atau bahkan minimnya peluang pengembangan karier.

Berdasarkan informasi yang peneliti temukan pada observasi awal di perusahaan ini beberapa penyebab serta alasan tertentu seperti terkait kompensasi, beban kerja dan insentif yang belum jelas. Hal ini dinilai memunculkan *turnover intention* karyawan sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi di beberapa perusahaan atau instansi lain. Tentunya hal ini seharusnya dapat menjadi bahan evaluasi serta masukan bagi perusahaan untuk keseimbangan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* dalam perusahaan serta untuk melaksanakan proses kerja yang efektif dan stabil.

Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna menekan tingkat *turnover intention* adalah dengan mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Oleh karenanya perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* antara lain lingkungan kerja, kompensasi, *job satisfaction*, sehingga kemungkinan terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah dapat ditekankan (Hasanah, et al, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafizah (2024) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* yaitu beban kerja yang tinggi.

Faktor utama yang kemungkinan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah beban kerja. Menurut Rahmah (2003) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktivitas yang perlu diselesaikan

oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di perusahaan kepada beberapa karyawan ditemukan adanya fenomena mengenai beban kerja pada PT. Bumi Madinah Ihsany Tour & Travel yaitu target yang ditentukan oleh pihak perusahaan merupakan salah satu tantangan yang cukup membebani setiap individual yang telah diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya, didapati target yang diberikan sulit untuk tercapai yang diakibatkan oleh sesudah masa pandemi dahulu yang belum kembali pulih sepenuhnya, hal ini salah satu yang mengakibatkan karyawan merasa kesulitan mencapai target dikarenakan keuangan calon nasabah masih pada tahap pemulihan, dengan susahnyanya karyawan mencapai target membuat karyawan frustrasi dan menimbulkan faktor terjadinya rasa ingin berhenti dan ingin mencari pekerjaan yang baru.

Masih adanya karyawan yang mengeluh dengan kondisi pekerjaan dan terbebani oleh pekerjaan yang dilakukan karena karyawan kurang memahami posisi kerjanya serta terkadang keputusan yang dibuat karyawan saat mengalami kendala tidak menemukan *win-win solution* kepada perusahaan, adanya beberapa karyawan yang belum mampu menggunakan waktu kerja dengan seefektif mungkin, disisi lain masih adanya karyawan yang belum

dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu hal ini dikarenakan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima, sehingga hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan malas-malasan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Standar pekerjaan yang tinggi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan membuat sebagian karyawan menjadi kesulitan dan terbebani dalam proses penyelesaian pekerjaannya, sehingga membuat karyawan merasa jenuh dan ingin berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain. Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak negatif terutama terhadap pencapaian perusahaan PT. Bumi Madinah Ihsany Tour & Travel.

Reward dapat diartikan sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya yang menunjukkan prestasi dan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan tempatnya bekerja. Sistem pemberian *reward* itu penting karena akan menjadi pendorong untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan sekaligus memotivasi karyawan supaya giat bekerja demi mencapai maupun melebihi target kerja yang ditentukan perusahaan (Dhewy, 2022).

Observasi pada PT. Bumi Madinah Ihsany Tour & Travel kurangnya penerapan pada *reward* pegawai sehingga mereka merasa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai yang ditargetkan organisasi, pegawai juga melaksanakan tugasnya hingga *overtime* atau lembur akan tetapi gaji yang diberikan tetap sama. Oleh karena itu pegawai, merasa insentif atau *reward* finansial masih kurang dari organisasi. *Reward* finansial adalah *reward* yang diberikan dalam bentuk uang atau barang. Menurut Dessler (2020) dalam bukunya

Human Resource Management dijelaskan bahwa *financial rewards* meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang diberikan untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya. Gaji biasanya diberikan secara rutin, yaitu setiap bulan atau minggu. Pada umumnya *reward* finansial diberikan organisasi untuk mempertahankan pegawainya. *Reward* finansial yang diberikan organisasi saat ini masih belum optimal dikarenakan organisasi sekarang hanya memfokuskan *reward* hanya untuk pegawai teladan, yang menjadikan pegawai tidak puas dengan pemberian *reward* finansial yang tidak maksimal lalu menyebabkan kinerjanya menjadi rendah dan adanya indikasi untuk keluar dari organisasi yang menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi (Saputra, 2022).

Pada data dan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat diperoleh informasi bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi yang terjadi pada 7 bulan terakhir atau selama 2024 berjalan di PT. Bumi Madinah Ihsany ini, yang ternyata disebabkan oleh beberapa faktor, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan dengan *Reward* sebagai Variabel Pemoderasi pada PT. Bumi Madinah Ihsany”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan

disuatu perusahaan, diantara lain:

1. Standar pekerjaan yang tinggi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan membuat sebagian karyawan menjadi kesulitan dan terbebani dalam proses penyelesaian pekerjaannya sehingga membuat karyawan merasa jenuh dan ingin berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.
2. Kurangnya penerapan pada *reward* pegawai sehingga mereka merasa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai yang ditargetkan organisasi, pegawai juga melaksanakan tugasnya hingga *overtime* atau lembur akan tetapi gaji yang diberikan tetap sama.
3. Belum terdapat kejelasan mengenai seberapa besar pengaruh *reward* terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian sebelumnya untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga keterbatasan waktu, tenaga, dan juga pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan *reward* sebagai variabel pemoderasi pada PT. Bumi Madinah Ihsany.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

- pada PT. Bumi Madinah Ihsany?
2. Apakah *reward* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany?
 3. Apakah *reward* akan memoderasi negatif pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany
2. Pengaruh *reward* terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany
3. Pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada PT. Bumi Madinah Ihsany dengan *reward* sebagai variabel pemoderasi

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat sebagaiberikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam mengurangi tingkat beban kerja sehingga dapat menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan demi terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien.

3. Bagi Umum

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan Pustaka bagi peneliti yang membahas masalah ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *reward* sebagai variabel moderasi, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Bumi Madinah Ihsany. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin naik beban kerja yang dirasakan oleh pegawai PT. Bumi Madinah Ihsany, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dilakukan mereka
2. *Reward* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Bumi Madinah Ihsany. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan beban kerja melalui *reward* yang dirasakan oleh pegawai PT. Bumi Madinah Ihsany.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PT. Bumi Madinah Ihsany diharapkan dapat melakukan evaluasi dan distribusi kerja yang lebih merata agar beban kerja karyawan tidak terlalu tinggi. Pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan dapat mengurangi tekanan dan mencegah kelelahan kerja yang berpotensi memicu *turnover*

intention.

Melakukan evaluasi sistem *reward*, mengingat *reward* tidak memberikan efek moderasi dalam hubungan beban kerja dan *turnover intention*, perusahaan perlu meninjau kembali sistem penghargaan yang berlaku. Disarankan untuk menyusun skema *reward* yang lebih adil, transparan, dan relevan dengan beban kerja yang diberikan, baik dalam bentuk finansial (bonus, insentif) maupun non-finansial (pengakuan, promosi, atau sertifikat penghargaan).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan berkaitan dengan *turnover intention* diluar pengaruh beban kerja dan *reward* sehingga hasil akan menjadi berbeda. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan *turnover intention* pada tahun-tahun berikutnya sehingga hasil yang didapat akan menjadi lebih bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber pada penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. &. (2019). *Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Cv Andi Offset.
- Adha, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.
- Afandi. P. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung Alfabeta
- Alhenaidi A. (2023). *P The Association of Professional Burnout and Turnover intentions Among Intensive Care Units Physicians: A Cross-Sectional Study*. NQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing Volume 60: 1 –11.
- Alka Rai, P. G. (2019). *Total Rewards To Enhance Employees' Intention To Stay: Does Perception Of Justice Play Any Role?* Human Resouces Management International Digest, 262-280.
- Arta, D. N. (2022). *The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Career Development On Turnover intention With Job Satisfaction Mediation Work On Pt. Yoshioka Indonesia*. Politeknik Penerbangan Jayapura.
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the *turnover intention* scale. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 11(1), Art. #507, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dhewy, I. G. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriantini, R. &. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Ntention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram*. (Vol. 8, Issue 1).
- Hamali. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Center for Academic Semarang

- Haryono, A. D. (2020). *Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 4, No 1 (2020) : 33-45.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tunover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv Persada.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Natane. K (2023). *T Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress?* Journal homepage: www.enrichment.iocspublisher.org
- Lwwanga. E (2023). *The influence of the reward culture on client-led service innovation in academic libraries of Uganda* The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at:
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muviana, L. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Negeri Surabaya.
- Natane. K (2023). *T Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress?* Journal homepage: www.enrichment.iocspublisher.org
- Priyono, U. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmah, U. S. (2023). *Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Rezeki, F. &. (2022). *The Influence Of Non Physical Work Environment, Workload And Job Satisfaction On Employee Turnover intention Pt Utama Finance Cikarang*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 566-574.
- Rianti, A. (2023). *The Influence Of Compensation, Person Job Fit, Non-Physical work Environment On Job Satisfaction Through Work Motivation*. Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia.

- Rivai, et all(2015). Link Between Justice Perceptions, Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intent: A Survey From Private Hospitals in Indonesia. In *Proceedings of the Australasian Conference on Business and Social Sciences*.
- Saputra, D. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Saputra, E. K. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Bintang Megah Abadi*. Program Studi Manajemenstie Pembangunan Tanjungpinang.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Siswati, E. (2017). *Human Resources Management 15th Edition*. Pearson.
- Statistik, B. P. (2018).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, S. &. (2018). *Jenis–Jenis Media Dalam Pembelajaran*. Jenis–Jenis Media Dalam Pembelajaran, 1-16.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwanto Dan Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal, R. (2019). *Manjamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: Radja Grafindo Persada.)\
- Wahab, D. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Pusaka Fahima.