

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di dua gerai ritel modern jaringan nasional yang beroperasi di wilayah Kota Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS), Provinsi Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada signifikansi kehadiran ritel modern serta dampak sosial-ekonominya terhadap masyarakat di kawasan tersebut. Berikut adalah penjabaran kondisi objektif dan gambaran umum dari masing-masing lokasi penelitian:

a. Alfamart Tibung Raya Kandangan

Lokasi penelitian pertama adalah Alfamart Tibung Raya yang beralamat di Jalan Ahmad Yani, Desa Tibung Raya, Kecamatan Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan. Gerai ini merupakan salah satu cabang Alfamart yang beroperasi di wilayah Kecamatan Kandangan dan menjadi bagian dari pengembangan jaringan ritel modern PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Secara geografis, lokasi gerai berada pada kawasan yang strategis karena terletak di jalur utama Jalan Ahmad Yani yang merupakan pusat aktivitas transportasi dan perekonomian masyarakat. Selain itu, wilayah sekitar gerai didominasi oleh kawasan permukiman penduduk, fasilitas umum, serta pusat kegiatan ekonomi masyarakat sehingga memiliki tingkat

kunjungan konsumen yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan aktivitas operasional toko berlangsung secara intensif setiap hari, sehingga menuntut karyawan untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Alfamart Tibung Raya merupakan gerai kedua yang dibuka oleh Alfamart di Kabupaten Hulu Sungai Selatan setelah beroperasinya Alfamart Sungai Raya sebagai gerai pertama di wilayah tersebut. Kehadiran Alfamart di Kabupaten Hulu Sungai Selatan menandai perkembangan sektor ritel modern yang sebelumnya belum berkembang karena adanya kebijakan pemerintah daerah yang membatasi keberadaan ritel modern guna melindungi usaha perdagangan lokal. Namun, seiring perkembangan regulasi dan investasi daerah, Alfamart akhirnya memperoleh izin untuk beroperasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

b. Alfamart Sungai Raya Kandangan

Gerai kedua yang menjadi objek sekaligus lokus utama dalam penelitian ini adalah Alfamart Sungai Raya. Berdasarkan data historis yang dihimpun oleh peneliti di lapangan, lokasi ini memiliki rekam jejak yang sangat signifikan dalam lanskap ekonomi daerah, karena tercatat sebagai gerai Alfamart pertama yang resmi beroperasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (diresmikan pada awal Maret 2024).

Dalam tinjauan historis kebijakan daerah, Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebelumnya menerapkan regulasi yang sangat ketat dengan melarang keras masuknya minimarket modern berjangkauan nasional.

Kebijakan proteksionis ini dipertahankan selama bertahun-tahun oleh pemerintah daerah dengan orientasi utama untuk melindungi ekonomi kerakyatan, menjaga eksistensi warung-warung tradisional, dan mencegah matinya pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) akibat hegemoni ritel raksasa. Izin pendirian akhirnya mulai dilonggarkan seiring dengan implementasi sistem perizinan investasi terintegrasi secara nasional (*Online Single Submission/OSS*). Meskipun demikian, izin operasional gerai ini lahir dari kesepakatan bersyarat yang ketat, di mana pihak Alfamart diwajibkan untuk mengakomodasi 100% tenaga kerja ber-KTP lokal.

Terkait identitas wilayah administrasi, terdapat temuan menarik yang perlu diklarifikasi dalam penelitian ini. Meskipun nomenklatur gerai tersebut secara resmi menggunakan nama "Alfamart Sungai Raya", secara penempatan spasial dan pengelompokan kawasan penelitian, letak operasional gerai ini dikategorikan masuk ke dalam wilayah Kecamatan Kandangan, dan bukan berada di bawah administrasi Kecamatan Sungai Raya. Hal ini perlu ditegaskan guna menghindari bias data terkait letak geografis, mengingat penamaan gerai sering kali menimbulkan asumsi publik bahwa lokasi tersebut berada di luar wilayah ibu kota kabupaten.

Secara objektif, alamat asli dan fisik dari bangunan gerai ini terletak di Jalan Jenderal Sudirman, Desa Hamalau. Gambaran umum lokasi menunjukkan titik yang sangat strategis, berada tepat di jalan poros utama lintas kabupaten. Secara tata ruang, lokasi ini hanya berjarak sekitar 100

meter dari pusat rujukan kesehatan utama daerah, yakni RSUD Brigjend H. Hasan Basry (RSUD Kandangan). Kedekatannya dengan fasilitas publik vital tersebut menciptakan efek *multiplier* berupa tingginya tingkat mobilitas dan lalu lintas harian di kawasan tersebut, sehingga masyarakat secara psikologis maupun empiris lebih sering mengidentikkan kawasan Hamalau ini sebagai bagian tak terpisahkan dari denyut nadi pusat kota Kandangan.

2. Tugas Utama Karayawan

a. Kepala Toko

Kepala toko bertanggung jawab dalam mengoordinasikan dan menjalankan seluruh kegiatan operasional toko melalui pengendalian 7 P, yaitu:

- 1) Persediaan (*Inventory*)
- 2) Penjualan (*Sales*)
- 3) *Gross Margin*
- 4) Biaya (*Cost*)
- 5) Administrasi
- 6) Lingkungan Toko
- 7) *Other Income*

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala toko meliputi:

- 1) Mengoordinasikan seluruh aktivitas operasional toko untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan guna

meningkatkan kepuasan dan jumlah pelanggan, termasuk pembagian target penjualan harian.

- 2) Mengelola dan mengoordinasikan seluruh karyawan toko, termasuk pelaksanaan briefing sebelum pergantian shift untuk pembagian tugas kerja.
- 3) Berkoordinasi dengan *Area Coordinator* (AC) maupun departemen lain terkait berbagai program dan permasalahan yang berhubungan dengan operasional toko.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan operasional toko sehari-hari.
- 5) Menjalin koordinasi dan hubungan baik dengan lingkungan sekitar maupun pejabat setempat.

b. Asisten Kepala Toko

Asisten Kepala Toko bertugas membantu Kepala toko dalam mengelola operasional toko serta memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai prosedur. Tugas dan tanggung jawab asisten kepala toko meliputi:

- 1) Mengoordinasikan penerimaan barang dagangan dari *Distribution Center* (DC) maupun *supplier* BKL, seperti produk es krim, roti, nugget, dan produk lainnya.
- 2) Mengoordinasikan pengeluaran atau retur barang dari toko ke DC maupun *supplier* BKL, termasuk menghitung estimasi nilai retur agar sesuai dengan target yang ditetapkan.

- 3) Mengoordinasikan penataan dan pemajangan barang dagangan di area penjualan maupun gudang sesuai dengan planogram perusahaan.
- 4) Mengoordinasikan dan memastikan seluruh sarana promosi terpasang sesuai standar dan petunjuk perusahaan, seperti Program *Spesial Mingguan* (PSM), *Purchase With Purchase* (PWP), dan program promosi lainnya.
- 5) Menjaga dan merawat seluruh sarana promosi agar tetap dalam kondisi baik.
- 6) Menggantikan tugas kepala toko apabila sedang tidak bertugas atau berhalangan hadir.
- 7) Memastikan seluruh kerja sama promosi dengan supplier berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

c. *Crew Store*

Crew Store atau Kasir bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan serta mendukung kelancaran operasional toko sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab *Crew Store* meliputi:

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, seperti menyapa pelanggan dan menawarkan penggunaan keranjang belanja.
- 2) Melaksanakan kegiatan kebersihan di seluruh area toko, baik di area penjualan maupun lingkungan sekitar toko.
- 3) Mempersiapkan sarana dan peralatan kerja yang diperlukan untuk operasional toko.

- 4) Melakukan pengawasan dan pengecekan terhadap potensi kehilangan barang melalui pemantauan langsung maupun melalui CCTV.
- 5) Menerima dan mengelola penitipan barang pelanggan sesuai prosedur.
- 6) Membantu proses bongkar muat serta pengecekan barang yang diterima dari *Distribution Center* (DC).
- 7) Melakukan pemajangan (*display*) barang serta pengisian kembali stok dari gudang ke area penjualan.
- 8) Membantu proses persiapan retur barang, baik barang yang telah memasuki masa retur maupun barang yang rusak.
- 9) Memberikan informasi serta menawarkan program promosi yang sedang berlangsung kepada pelanggan.
- 10) Melakukan pengecekan harga barang dan memberikan informasi harga kepada pelanggan.
- 11) Melaksanakan kegiatan *stock opname* dengan menghitung kesesuaian antara stok fisik dan data stok sistem.
- 12) Membantu penyebaran leaflet promosi kepada masyarakat di sekitar toko untuk meningkatkan informasi mengenai program promosi yang akan berlangsung.
- 13) Melaporkan informasi mengenai barang kosong atau stok yang menipis kepada Assistant Asisten Kepala Toko maupun Kepala toko.

3. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	8	53,3%
Perempuan	7	46,7%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data hasil Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang atau sebesar 53,3%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang atau sebesar 46,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, meskipun selisih jumlah antara responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang.

b. Usia Responden

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentasi
20 Tahun ke bawah	-	-%
20 – 25 Tahun	12	80%
26 – 30 Tahun	3	20%
30 Tahun ke Atas	-	-%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data hasil Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 80% dari total responden. Sementara itu, responden yang berada pada rentang usia 26–30 tahun berjumlah 3 orang atau 20%. Tidak terdapat responden yang berusia 20 tahun ke bawah maupun berusia di atas 30 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 20–25 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia dewasa muda.

c. Status Karyawan

Tabel 4. 3
Karakteristik Status Karyawan Responden

Usia	Jumlah	Presentasi
Tetap	6	60%
Kontrak	9	40%
Magang	-	-%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data hasil Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah, diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus karyawan kontrak, yaitu sebanyak 9 orang atau 60% dari total responden. Sementara itu, responden yang berstatus karyawan tetap berjumlah 6 orang atau 40%. Tidak terdapat responden yang berstatus magang dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak, sehingga karakteristik responden didominasi oleh tenaga kerja dengan status hubungan kerja kontrak.

d. Jabatan/Posisi Karyawan

Tabel 4. 4
Karakteristik Jabatan/Posisi Responden

Usia	Jumlah	Presentasi
<i>Crew Store</i>	9	60%
Asisten Kepala Toko	4	26,7%
Kepala Toko	2	13,3%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data hasil Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai *Crew Store*, yaitu sebanyak 9 orang atau 60% dari total responden. Selanjutnya, responden yang menjabat sebagai *asisten kepala toko* berjumlah 4 orang atau 26,7%, sedangkan responden yang menjabat sebagai *kepala toko* berjumlah 2 orang atau 13,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari posisi *Crew Store*, sehingga karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang berada pada level operasional toko.

e. Lokasi Gerai

Tabel 4. 5
Karakteristik Lokasi Gerai Responden

Usia	Jumlah	Presentasi
Alfamart Tibung Raya	8	53,3%
Alfamart Sungai Raya	7	46,7%
Jumlah	15	100%

Sumber : Data hasil Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah, diketahui bahwa responden yang bekerja di Alfamart Tibung Raya berjumlah 8 orang atau 53,3% dari total responden. Sementara itu, responden yang bekerja di

Alfamart Sungai Raya berjumlah 7 orang atau 46,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari Alfamart Tibung Raya, meskipun perbedaan jumlah responden antara kedua lokasi kerja tersebut relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan lokasi kerja cukup seimbang.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu beban kerja, waktu kerja, dan *Turnover Intention*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel.

a. Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja merupakan variabel yang menggambarkan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental yang timbul akibat banyaknya tugas, target pekerjaan, serta tanggung jawab yang harus dipenuhi. Melalui analisis deskriptif, variabel ini digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap beban kerja yang mereka terima selama menjalankan pekerjaan.

Tabel 4. 6
Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
X1.P1	2	11	2	0	15
X1.P2	2	8	5	0	15
X1.P3	1	7	7	0	15
X1.P4	0	10	5	0	15
X1.P5	1	10	4	0	15
X1.P6	2	6	7	0	15
X1.P7	1	10	4	0	15
X1.P8	1	9	5	0	15
Jumlah	10	71	39	0	120
Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
X1.P1	13%	73%	13%	0%	100%
X1.P2	13%	53%	33%	0%	100%
X1.P3	7%	47%	47%	0%	100%
X1.P4	0%	67%	33%	0%	100%
X1.P5	7%	67%	27%	0%	100%
X1.P6	13%	40%	47%	0%	100%
X1.P7	7%	67%	27%	0%	100%
X1.P8	7%	60%	33%	0%	100%
Jumlah	8%	59%	33%	0%	100%

Sumber : Data hasil pengolahan, 2026.

Berdasarkan hasil tabulasi data, sebagian besar responden memberikan respons setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel beban kerja, dengan tingkat persentase mencapai 59,17%. Mengingat indikator yang diukur berkaitan dengan besaran beban yang ditanggung, temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan menilai beban operasional dan kuantitas tugas harian tergolong tinggi dan cukup berat. Tingginya persepsi terhadap beban kerja ini mengisyaratkan bahwa karyawan

menghadapi tuntutan pekerjaan yang padat, yang berpotensi memicu kelelahan fisik maupun mental dalam menjalankan rutinitas harian mereka.

b. Variabel Waktu Kerja

Variabel waktu kerja menggambarkan jumlah waktu yang digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu kerja mencakup aspek durasi kerja, jam kerja, pembagian shift, serta kecukupan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Analisis deskriptif terhadap variabel ini bertujuan untuk mengetahui penilaian responden mengenai kondisi waktu kerja yang berlaku di lingkungan kerja mereka.

Tabel 4. 7
Variabel Waktu Kerja (X2)

Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
X2.P1	4	8	3	0	15
X2.P2	3	10	2	0	15
X2.P3	4	10	1	0	15
X2.P4	6	5	4	0	15
X2.P5	3	10	2	0	15
X2.P6	6	5	4	0	15
X2.P7	4	9	2	0	15
X2.P8	6	7	2	0	15
Jumlah	36	64	20	0	120
Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
X2.P1	27%	53%	20%	0%	100%
X2.P2	20%	67%	13%	0%	100%
X2.P3	27%	67%	7%	0%	100%
X2.P4	40%	33%	27%	0%	100%
X2.P5	20%	67%	13%	0%	100%
X2.P6	40%	33%	27%	0%	100%
X2.P7	27%	60%	13%	0%	100%

X2.P8	40%	47%	13%	0%	100%
Jumlah	30%	53%	17%	0%	100%

Sumber : Data hasil pengolahan, 2026.

Pada variabel waktu kerja, distribusi jawaban responden didominasi oleh kategori setuju, dengan persentase mencapai 53,33% dari keseluruhan respons. Mengingat butir pernyataan kuesioner diarahkan untuk menilai intensitas waktu yang dihabiskan dalam bekerja, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa durasi jam kerja, jadwal operasional sif, atau tuntutan lembur yang mereka jalani tergolong padat dan menyita waktu. Persepsi yang tinggi terhadap tuntutan waktu kerja ini mengindikasikan bahwa rutinitas pekerjaan di Alfamart cukup menguras waktu dan tenaga karyawan, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi mereka di luar jam kerja (*work-life balance*).

c. Variabel *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* merupakan variabel yang menggambarkan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover Intention* dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, maupun faktor-faktor lain yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Analisis deskriptif variabel ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keinginan responden dalam mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja

Tabel 4. 8
Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
Y2.P1	6	6	3	0	15
Y2.P2	6	8	1	0	15
Y2.P3	8	4	3	0	15
Y2.P4	4	9	2	0	15
Y2.P5	6	9	0	0	15
Y2.P6	7	7	1	0	15
Jumlah	37	43	10	0	90
Indikator	Frekuensi				
	SS	S	TS	STS	TOTAL
Y2.P1	40%	40%	20%	0%	100%
Y2.P2	40%	53%	7%	0%	100%
Y2.P3	53%	27%	20%	0%	100%
Y2.P4	27%	60%	13%	0%	100%
Y2.P5	40%	60%	0%	0%	100%
Y2.P6	47%	47%	7%	0%	100%
Jumlah	41%	48%	11%	0%	100%

Sumber : Data diolah hasil statistik

Terkait variabel *Turnover Intention* (niat berpindah kerja), hasil analisis menunjukkan respons mayoritas pada kategori setuju sebesar 47,78%. Angka ini menegaskan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain. Tingginya keinginan keluar ini sangat mungkin menjadi dampak langsung dari kelelahan akibat tingginya beban kerja dan padatnya waktu kerja.

B. Pengujian dan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 15 orang responden yang merupakan karyawan Alfamart. Penentuan valid atau tidaknya suatu item pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah sampel (N) sebanyak 15 responden dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 15 - 2 = 13$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel yang digunakan adalah 0,514. Dengan demikian, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,514), dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung $< r$ tabel (0,514).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	R-Hitung	R Tabel	Keterangan
Beben Kerja (X1)	X1.P1	0.540	0.514	Valid
	X1.P2	0.663	0.514	Valid
	X1.P3	0.786	0.514	Valid
	X1.P4	0.698	0.514	Valid
	X1.P5	0.681	0.514	Valid
	X1.P6	0.624	0.514	Valid
	X1.P7	0.681	0.514	Valid
	X1.P8	0.721	0.514	Valid
Waktu Kerja (X2)	X2.P1	0.775	0.514	Valid
	X2.P2	0.660	0.514	Valid
	X2.P3	0.542	0.514	Valid
	X2.P4	0.837	0.514	Valid
	X2.P5	0.746	0.514	Valid
	X2.P6	0.898	0.514	Valid

	X2.P7	0.717	0.514	Valid
	X2.P8	0.843	0.514	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y2.P1	0.871	0.514	Valid
	Y2.P2	0.802	0.514	Valid
	Y2.P3	0.809	0.514	Valid
	Y2.P4	0.641	0.514	Valid
	Y2.P5	0.707	0.514	Valid
	Y2.P6	0.679	0.514	Valid

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk seluruh indikator pada variabel Beban Kerja, Waktu Kerja, maupun *Turnover Intention*, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,514 (r hitung $>$ r tabel). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha*, di mana sebuah instrumen dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batasan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.824	0.60	Reliabel
Waktu Kerja (X2)	0.894	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.845	0.60	Reliabel

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap data dari 15 responden, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Beban Kerja sebesar 0.824, Waktu Kerja sebesar 0.894, dan *Turnover Intention* sebesar 0.845. Seluruh variabel tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini terbukti reliabel dan dapat dipercaya secara konsisten untuk mengumpulkan data.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau nilai residual memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik dan layak digunakan mensyaratkan adanya data residual yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Sebaliknya Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal.

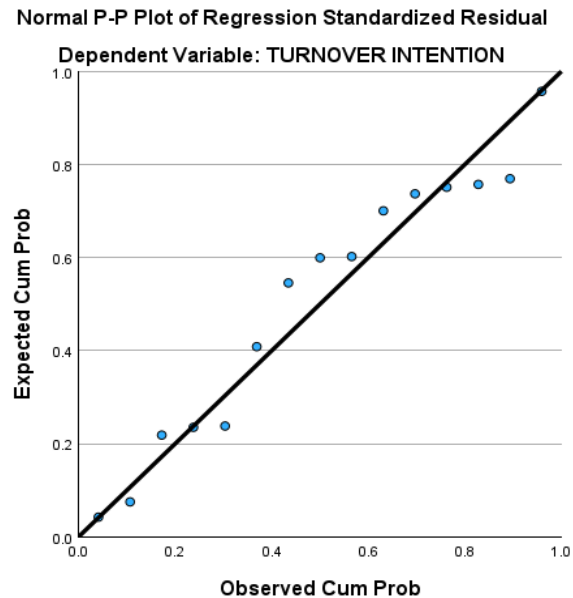
Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.37844
Most Extreme Differences	Absolute	0.149
	Positive	0.146
	Negative	-0.149
Test Statistic		0.149
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200^d

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan Tabel 4. 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* yang dihasilkan adalah sebesar 0,149. Adapun nilai signifikansi dasar atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi dengan normal.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P – P Plot



Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Penyebaran titik yang tidak jauh dari garis diagonal tersebut menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas merupakan salah satu syarat dalam uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang terlampau kuat di antara sesama variabel independen (variabel bebas) di dalam model regresi. Suatu model regresi linier berganda dinilai ideal dan terbebas dari bias apabila variabel-variabel independennya tidak saling berkorelasi secara sempurna (tidak terjadi multikolinieritas).

Indikator utama yang dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan pada uji ini adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuannya adalah multikolinieritas tidak terjadi jika nilai *Tolerance* menunjukkan angka lebih dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10. Ringkasan hasil pengujian multikolinieritas terhadap data penelitian dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.842	1.118	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Waktu Kerja (X2)	0.842	1.118	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Waktu Kerja (X2) memiliki besaran nilai yang identik. Nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen tersebut tercatat sebesar 0,842, yang mana angka ini berada jauh di atas ambang batas minimum yang disyaratkan ($0,842 > 0,10$). Sejalan dengan hal tersebut, nilai VIF untuk kedua variabel memperoleh hasil sebesar 1,118, yang menunjukkan angka tersebut jauh lebih rendah dari batas maksimal yang ditetapkan ($1,118 < 10$). Berdasarkan indikator statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi multikolinieritas yang mengganggu model penelitian. Artinya, variabel Beban Kerja dan Waktu Kerja tidak memiliki hubungan korelasi yang berlebihan antara satu sama lain, sehingga model regresi ini terbukti valid.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, pendeteksian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Uji Glejser. Pengujian ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residualnya (*Absolute Residual* / ABS_RES). Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan sebaliknya Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

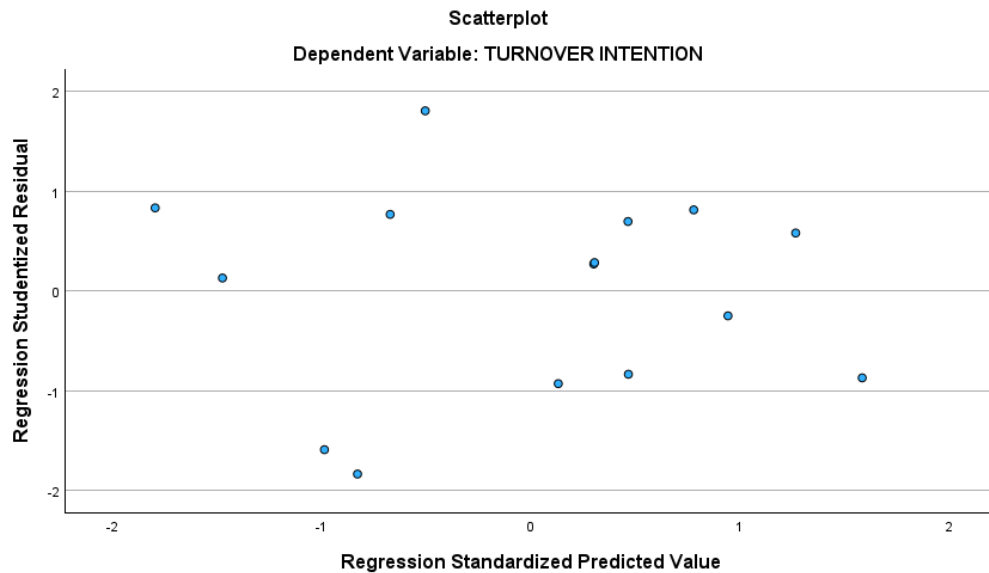
Coefficients	
Variabel	Sig
Beban Kerja (X1)	0.552
Waktu Kerja (X2)	0.581

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Merujuk pada Tabel 4.13 di atas, hasil pengujian regresi terhadap nilai absolut residual menunjukkan tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,552. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($0,552 > 0,05$), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Beban Kerja.
- 2) Variabel Waktu Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,581. Karena nilai signifikansi tersebut juga lebih besar dari 0,05 ($0,581 > 0,05$), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Waktu Kerja.

Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dapat dinyatakan terpenuhi.

3. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh, serta arah hubungan antara dua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Waktu Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan pengolahan data

menggunakan program statistik, diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.655	3.099		-.211	.836
	Beban Kerja	.431	.135	.458	3.199	.008
	Waktu Kerja	.436	.104	.603	4.209	.001
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0.655 + 0.431 + 0.436 + 0.05$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

X1 : Beban Kerja

X2 : Waktu Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi masing-masing variabel

e : Error atau residual

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan maknanya sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -0,655. Hal ini mengandung arti bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Waktu Kerja (X2) diasumsikan bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan sama

sekali, maka besarnya tingkat *Turnover Intention* (Y) pada karyawan adalah sebesar -0,655.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* adalah searah. Artinya, apabila variabel Beban Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (dengan asumsi variabel Waktu Kerja nilainya tetap/konstan), maka tingkat *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 satuan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar atau berpindah pekerjaan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Waktu Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Waktu Kerja dan *Turnover Intention*. Artinya, apabila variabel Waktu Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (dengan asumsi variabel Beban Kerja nilainya tetap/konstan), maka tingkat *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,436 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin padat atau tinggi tuntutan waktu kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin mendorong tingginya keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Waktu Kerja (X2), secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t ini menggunakan dua cara, yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel ($\alpha = 0,05$):

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

- a) Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_a diterima (berpengaruh signifikan).
- b) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_o ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

2) Berdasarkan Nilai t Hitung:

- a) Nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan uji dua arah. Derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $df = n - k$, yaitu $df = 15 - 3 = 12$. Berdasarkan tabel distribusi t pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 12$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,179.
- b) Jika nilai t hitung $> t$ tabel (2,179), maka H_a diterima (berpengaruh signifikan).
- c) Jika nilai t hitung $< t$ tabel (2,179), maka H_o ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, ringkasan hasil Uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.655	3.099		-.211	.836
	Beban Kerja	.431	.135	.458	3.199	.008
	Waktu Kerja	.436	.104	.603	4.209	.001

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Merujuk pada tabel hasil Uji t di atas, maka dapat diuraikan pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,199 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,179 ($3,199 > 2,179$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,209 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,179 ($4,209 > 2,179$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin padat waktu kerja yang dijalani karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X_1) dan Waktu Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi. Nilai F tabel ditentukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas pembilang (df_1) = 2 dan derajat bebas penyebut (df_2) = $n - k - 1 = 15 - 2 - 1 = 12$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,885. Hipotesis diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of <i>Squares</i>	df	Mean <i>Square</i>	F	Sig.
1	Regression	101.799	2	50.899	22.961	<.001b
	Residual	26.601	12	2.217		
	Total	128.4	14			
A. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
B. Predictors: (Constant), Waktu Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,961 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,89 ($22,961 > 3,885$) dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($<0,001 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Waktu Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dan padatnya waktu kerja yang dialami karyawan secara bersamaan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Beban Kerja (X_1) dan Waktu Kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi pada variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>	
<i>R Square</i>	0.793

Sumber : Data hasil pengolahan statistik, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,793. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Waktu Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 79,3%. Hal ini berarti bahwa perubahan tingkat turnover intention karyawan dalam penelitian ini sebagian besar dapat dijelaskan oleh kondisi beban kerja dan waktu kerja yang diterima oleh karyawan. Sementara itu, 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *pengaruh Beban Kerja dan Waktu Kerja terhadap Turnover Intention karyawan Alfamart Kandangan Hulu Sungai Selatan*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics Version 31.0.2.0*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics Version 31.0.2.0*, diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja dan Waktu Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan waktu kerja merupakan faktor yang berkontribusi dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada lokasi penelitian.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* secara Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,199 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,179 serta nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang

dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dalam lingkungan kerja ritel modern seperti Alfamart, karyawan tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga harus melakukan berbagai pekerjaan operasional lainnya seperti bongkar muat barang, penataan produk, pengecekan stok, menjaga kebersihan toko, hingga memenuhi target operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Beragam tugas tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, dan sering kali melakukan beberapa pekerjaan sekaligus.

Dalam perspektif Ekonomi Syariah, pemberian beban kerja harus didasarkan pada prinsip keadilan (*'adl*). Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimilikinya. Prinsip tersebut tercermin dalam firman Allah Swt. pada QS. Al-Baqarah ayat 286 yang menyatakan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa dalam setiap aspek kehidupan, termasuk hubungan kerja, pemberian tanggung jawab harus mempertimbangkan kemampuan pihak yang menerima tanggung jawab tersebut. Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan fisik maupun

mental pekerja, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kesulitan, tekanan psikologis, serta menurunkan kualitas hidup pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung diikuti oleh meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak pada menurunnya kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan pembagian tugas secara proporsional sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Distribusi pekerjaan yang tepat tidak hanya dapat mendukung peningkatan produktivitas, tetapi juga membantu mengurangi tekanan kerja dan meminimalkan munculnya *Turnover Intention*.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Salsabila Taqwaning Afifi dkk. (2024), Yeni Hafizah dan Kiswanul Arifin (2024), serta Uhud Darmawan Natsir dkk. (2025) yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kesamaan temuan tersebut memperkuat bahwa tingginya beban kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung prinsip keadilan (*'adl*) dalam Ekonomi Syariah yang menekankan pentingnya pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas individu. Penerapan prinsip tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang,

meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Waktu Kerja terhadap *Turnover Intention* secara Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Waktu Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 4,209 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,179 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,436 juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Waktu Kerja bahkan lebih dominan dibandingkan Beban Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga loyalitas dan kenyamanan karyawan. Sistem kerja bergilir (*shift*), jam kerja yang panjang, serta adanya pekerjaan tambahan di luar jam operasional dapat menyebabkan berkurangnya waktu istirahat dan waktu bersama keluarga yang dimiliki karyawan.

Dalam perspektif Ekonomi Syariah, waktu merupakan amanah yang harus dimanfaatkan secara seimbang. Islam tidak hanya mendorong manusia untuk bekerja dan mencari rezeki, tetapi juga memberikan perhatian terhadap kebutuhan istirahat, ibadah, serta kehidupan keluarga. Prinsip tersebut sejalan dengan QS. Al-Qasas ayat 77 yang mengajarkan agar manusia tidak melupakan bagian kehidupannya di dunia ketika berusaha meraih kebahagiaan akhirat.

Menurut Tafsir Kementerian Agama Republik Indonesia, ayat tersebut mengandung ajaran mengenai keseimbangan hidup, yaitu antara usaha mencari penghidupan, pemenuhan kebutuhan pribadi, serta pelaksanaan tanggung jawab kepada Allah Swt. Oleh karena itu, aktivitas kerja tidak boleh sampai menghilangkan kesempatan seseorang untuk memenuhi hak-hak dasarnya sebagai manusia.

Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, tingginya tuntutan waktu kerja dapat menyebabkan berkurangnya kesempatan karyawan untuk beristirahat, berinteraksi dengan keluarga, serta menjalankan aktivitas sosial dan ibadah secara optimal. Jika kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya meningkatkan *Turnover Intention*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Eka Dewantara (2022) yang membuktikan bahwa *time demand of work* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kesamaan temuan tersebut memperkuat bahwa waktu kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun demikian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Siti Ma'sumatul Faidoh (2020) yang menemukan bahwa *time demands of work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Waktu Kerja terhadap *Turnover Intention* secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Waktu Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

karyawan Alfamart Tibung Raya dan Alfamart Sungai Raya Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 22,961 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,89 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa 79,3% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Beban Kerja dan Waktu Kerja, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan bukan hanya disebabkan oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan akibat dari kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan pengaturan waktu kerja yang dirasakan kurang ideal. Ketika karyawan harus menghadapi beban pekerjaan yang besar dalam waktu kerja yang padat, maka tekanan fisik, mental, maupun emosional yang dirasakan akan semakin meningkat. Kondisi tersebut dapat mengurangi kenyamanan kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dalam perspektif Ekonomi Syariah, hasil penelitian ini sejalan dengan prinsip keseimbangan (*tawazun*), keadilan (*'adl*), dan kemaslahatan (*maslahah*) dalam hubungan kerja. Islam memandang bahwa bekerja merupakan aktivitas yang bernilai ibadah dan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup. Akan tetapi, Islam juga mengajarkan bahwa pekerjaan tidak boleh menghilangkan hak-hak

dasar pekerja, seperti hak untuk beristirahat, beribadah, menjaga kesehatan, serta memenuhi kewajiban terhadap keluarga dan masyarakat.

Prinsip tersebut tercermin dalam QS. Al-Qasas ayat 77 yang mengajarkan agar manusia memanfaatkan karunia yang diberikan Allah Swt. untuk meraih kebahagiaan akhirat tanpa melupakan bagian kehidupannya di dunia. Dalam Tafsir Kementerian Agama Republik Indonesia dijelaskan bahwa ayat ini mengandung pesan agar manusia menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat serta menggunakan segala nikmat yang dimiliki untuk kemaslahatan. Ayat ini juga melarang segala bentuk tindakan yang dapat menimbulkan kerusakan atau kemudarat.

Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, tingginya beban kerja yang disertai tuntutan waktu kerja yang padat berpotensi mengurangi kesempatan karyawan untuk menikmati hak-haknya sebagai manusia, seperti waktu istirahat, waktu bersama keluarga, maupun waktu untuk menjalankan ibadah secara optimal. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan berkepanjangan, stres kerja, dan menurunnya kesejahteraan karyawan. Dalam perspektif syariah, keadaan tersebut kurang sejalan dengan tujuan syariat (*maqashid syariah*) yang menghendaki terjaganya jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), dan kesejahteraan manusia secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Salsabila Taqwaning Afifi dkk. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja bersama variabel lain berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kerja yang mampu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pembagian tugas yang proporsional serta pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan waktu kerja yang baik tidak hanya berperan dalam menekan *Turnover Intention*, tetapi juga mencerminkan penerapan nilai keadilan dan kemaslahatan dalam Ekonomi Syariah.