

## **Pengaruh *Reward* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Karya dayun**

**Latifa Nabila<sup>1\*</sup> Wan Laura Hardilawati<sup>2\*</sup> Hammam Zaki<sup>3\*</sup>**

*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau*

\*Corresponding author: [190304251@student.umri.ac.id](mailto:190304251@student.umri.ac.id)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Karya Dayun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Karya Dayun. Sampel penelitian yaitu sebesar 84 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT Karya Dayun dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.*

**Kata Kunci :** *Reward, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

### **Pendahuluan**

Dalam persaingan bisnis di era globalisasi sekarang, tantangan dalam perusahaan adalah bersaing secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan harus menjadikan organisasinya lebih maju dari para pesaing bisnis yang lainnya dengan cara memikirkan dan mempunyai rencana jangka panjang untuk bisa bersaing di era globalisasi (Pankaj Ghemawat & Steven A. Altman, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang ada dalam bisnis karena para anggotanya memiliki berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Salah satu fenomena yang sering didiskusikan oleh bisnis adalah tingkat perputaran yang dimaksudkan untuk setiap karyawan (Batarliene *et al.*, 2017)

Salah satu jenis perilaku karyawan yang dapat timbul dari keinginan untuk meningkatkan tenaga kerja adalah keinginan berpindah. *Turnover intention* adalah situasi di mana seorang pekerja memiliki keinginan untuk meninggalkan posisinya saat ini dan mencari posisi lain di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* adalah tujuan agar karyawan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu atau jumlah waktu tertentu. Artinya harus ada pegawai yang keluar melalui rekrutmen dan yang kembali dengan berbagai alasan yang dapat mengakibatkan perubahan jumlah pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. *Turnover* yang terjadi di perusahaan ini cukup banyak, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. PT Karya Dayun ini seharusnya mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah *Reward*. *Reward* merupakan mekanisme, cara yang digunakan organisasi dalam menjawab kinerja pegawainya (Serdamayanti, 2017). *Reward* dapat mempengaruhi *turnover* karena dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman karena merupakan kebutuhan dasar karyawan, baik secara emosional maupun material. Penghargaan yang diberikan kepada

karyawan akan menghasilkan motivasi dan dukungan atas pekerjaannya agar dapat mengurangi *Turnover*. *Reward* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara pada HRD PT Karya Dayun, *reward* yang diberikan pada PT Karya Dayun masih kurang maksimal terlihat dari masih terbatasnya pemberian *reward* karyawan pada situasi kerja antara lain yaitu kinerja karyawan belum terukur dengan baik.

Faktor yang selanjutnya dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah prinsip kerja yang positif yang mempengaruhi kerja seseorang. Ajaran ini dapat diterapkan pada pekerjaan utama seseorang serta berfungsi sebagai tanda peringatan ketika seseorang mencoba mencapai satu tujuan penting dalam bidang pekerjaannya (Mangkunegara, 2016). . Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

## Literature Review

### *Turnover Intention*

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Meliana & Sukwadi (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Rivai *et al.*, (2015) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* sebagai kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi dimana ia bekerja (Akgunduz & Eryilmaz, 2018).

### *Reward*

Menurut Siagian (2015) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Menurut Irham (2016) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

### *Kepuasan Kerja*

Menurut Judge & Robbins (2015) definisi kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini harus mereka terima. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya (Hasibuan & Wahyuni, 2022).

## Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh *Reward* Terhadap *Turnover Intention*

*Turnover* karyawan dapat dikurangi dengan cara menerapkan *reward* didalam perusahaan. Penelitian terdahulu yang melakukan penelitian mengenai *turnover intention*

yang mempengaruhinya sudah banyak dilakukan, yang menemukan hasil bahwa *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya adalah Rostandi & Senen (2021) yang menyatakan bahwa *reward* secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, Hipotesis Penelitian (H1) adalah :

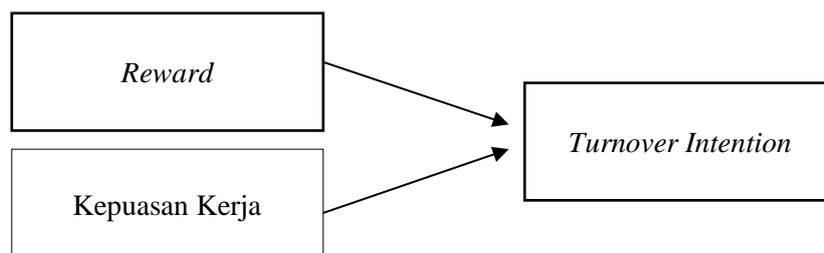
**H1 : Diduga *Reward* Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.**

## **2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention***

Adapun hubungan yang terjadi antara kepuasan kerja dan *turnover intention* merupakan hubungan yang negatif, yang mana kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* diantara para karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan memberikan kontribusi pada tingginya *turnover intention* diantara para karyawan. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Berdasarkan hasil penelitian Rostandi & Senen (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, Hipotesis Penelitian (H2) adalah :

**H2 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention***

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

### **Metode Penelitian**

Pada Penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2023 hingga bulan juni 2023. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Karya Dayun yang berlokasi di Jl. Baru Dayun-Siak Km 8, Desa Karya Dayun, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Pada penelitian ini populasi yang diamati tergolong sebagai populasi yang cukup besar, yang berjumlah 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan jumlah awal anggota sampel berstrata dilakukan dengan cara pengambilan sampel

secara *proportionate stratified random sampling* yaitu dengan menggunakan rumus *slovin* (Umar, 2002) yaitu sebesar 84 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Kemudian diperlukan uji kualitas data, seperti uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, Pengujian hipotesis asumsi klasik, analisis linear berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang distribusi dan pengolahan perilaku data sampel dengan melihat nilai minimum dan maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari semua variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward (X1)	84	20	87	60.58	17.76
Kepuasan Kerja (X2)	84	15	75	52.32	13.70
Turnover Intention (Y)	84	19	40	28.57	5.151
Valid (listwise)	84				

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maximum 87 dengan nilai rata-rata sebesar 60.58 dengan standar deviasi 17.76. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maximum 75 dengan nilai rata-rata sebesar 52.32 dengan standar deviasi 13.70. Variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maximum 40 dengan nilai rata-rata sebesar 28.57 dengan standar deviasi 5.151.

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0.860	0.2146	Valid
	X1.2	0.840	0.2146	Valid
	X1.3	0.815	0.2146	Valid
	X1.4	0.825	0.2146	Valid
	X1.5	0.746	0.2146	Valid
	X1.6	0.799	0.2146	Valid
	X1.7	0.776	0.2146	Valid
	X1.8	0.773	0.2146	Valid
	X1.9	0.782	0.2146	Valid
	X1.10	0.723	0.2146	Valid
	X1.11	0.750	0.2146	Valid

X1.12	0.796	0.2146	Valid
X1.13	0.737	0.2146	Valid
X1.14	0.805	0.2146	Valid
X1.15	0.788	0.2146	Valid
X1.16	0.777	0.2146	Valid
X1.17	0.791	0.2146	Valid
X1.18	0.787	0.2146	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.690	0.2146	Valid
	X2.2	0.517	0.2146	Valid
	X2.3	0.711	0.2146	Valid
	X2.4	0.818	0.2146	Valid
	X2.5	0.851	0.2146	Valid
	X2.6	0.823	0.2146	Valid
	X2.7	0.860	0.2146	Valid
	X2.8	0.859	0.2146	Valid
	X2.9	0.860	0.2146	Valid
	X2.10	0.806	0.2146	Valid
	X2.11	0.462	0.2146	Valid
	X2.12	0.664	0.2146	Valid
	X2.13	0.734	0.2146	Valid
	X2.14	0.773	0.2146	Valid
	X2.15	0.711	0.2146	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y.1	0.538	0.2146	Valid
	Y.2	0.646	0.2146	Valid
	Y.3	0.723	0.2146	Valid
	Y.4	0.499	0.2146	Valid
	Y.5	0.775	0.2146	Valid
	Y.6	0.717	0.2146	Valid
	Y.7	0.599	0.2146	Valid
	Y.8	0.607	0.2146	Valid
	Y.9	0.467	0.2146	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2,3, dan 4 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut valid dengan alpha 0,05. Nilai  $r_{tabel}$  yaitu *degree of freedom* (df)=  $N-2 = 84-2 = 82$  dengan tingkat signifikansi 0.2146. Demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang berguna untuk memahami seberapa konsisten hasil yang diberikan oleh pengukuran. Uji reliabilitas adalah suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan *alpha cronbach* sebesar 0.6 atau lebih (Arikunto, 2006). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0.964	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.943	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.803	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti, SPSS versi 22 (2023)

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator setiap variabel dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang telah dimiliki data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34211037
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.077
	Positive	.066
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel –variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dasar pengambilan kesimpulan dari uji multikolinieritas ini yaitu apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	46.171	1.612		28.644	.000		
Reward (X1)	-.190	.055	-.476	-3.446	.001	.261	3.835

Kepuasan Kerja (X2)	-0.166	.071	-.324	-2.349	.021	.261	3.835
---------------------	--------	------	-------	--------	------	------	-------

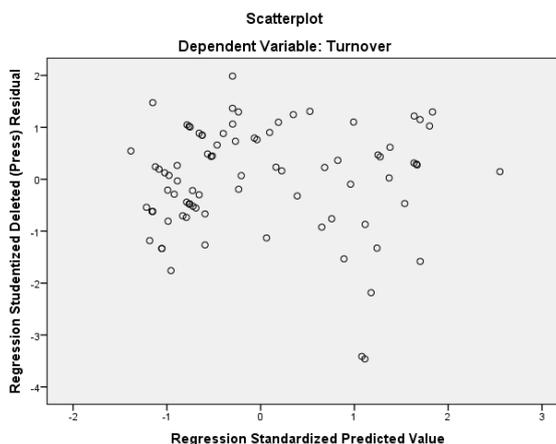
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini heteroskedastisitas diuji dengan melihat pola titik pada *scatterplots*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini :



Sumber: Data olahan (2023)

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 2 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.936	.882		4.465	.000
Reward	-.008	.026	-.073	-.324	.747
Kepuasan Kerja	-.015	.034	-.099	-.438	.663

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji heteroskedastisitas melihat nilai signifikannya, Variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pada model regresi pada penelitian ini.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.171	1.612		28.644	.000
Reward (X1)	-.190	.055	-.476	-3.446	.001
Kepuasan Kerja (X2)	-.166	.071	-.324	-2.349	.021

a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 46.171 + -.190 X_1 + -.166 X_2 + B_nX_n$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 46.171 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (*reward* dan kepuasan kerja) maka *turnover intention* tetap menghasilkan nilai sebesar 46.171 atau dengan kata lain jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 maka *turnover intention* tetap menghasilkan 46.171.
2. Koefisien regresi variabel *reward* (X1) sebesar -0,190 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel *reward* (X1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel *turnover intention* (Y) sebesar -0,190 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar -0,166 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel *turnover intention* (Y) sebesar -0,166 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% (Ghozali, 2018).

H0 diterima dan H1 ditolak, jika F-hitung < F-tabel dan nilai Sig > 0.05

H0 ditolak dan H1 diterima, jika F-hitung > F-tabel dan nilai Sig < 0.05

Diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

**Tabel 10 Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1374.153	2	687.077	60.030	.000 <sup>b</sup>

Residual	927.085	81	11.445
Total	2301.238	83	

- a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)
  - b. Predictor: (Constant), Kepuasan Kerja(X2), Reward (X1)
- Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 10 diatas diketahui F hitung sebesar 60.030 dengan signifikan 0.000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 0.05) dengan persamaan F tabel adalah F Tabel = (k ; n-k) = (2 ; 84-2) = (2.82) = 3,11. Dengan demikian diketahui F hitung 60.030 > F tabel 3.11 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian model penelitian ini dinyatakan layak.

### Hasil Uji Hipotesis ( Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan variabel bebas yaitu reward (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu turnover intention (Y), apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 11 Hasil Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.171	1.612		28.644	.000
Reward (X1)	-.190	.055	-.476	-3.446	.001
Kepuasan Kerja (X2)	-.166	.071	-.324	-2.349	.021

- a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)
- Sumber : Data Olahan (2023)

Dari tabel 11 diatas dapat dilihat masing- masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 0.05) dengan rumus t tabel : T Tabel = (α/2 ; n-k-1) = (0,025 ; 84-2-1) = (0,025 ; 81) = 1.664

1. Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa variabel *reward* (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.446 > 1.664 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05. maka H<sub>0</sub> ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H<sub>1</sub> yang berarti variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
2. Kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.349 > 1.664 t tabel dengan tingkat signifikan 0.021 < 0.05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H<sub>1</sub> yang berarti variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah langkah akhir yang digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12:

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.587	3.38312

- a.Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Reward
- b.Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.587 yang artinya adalah sebesar 58,7% variabel *turnover intention* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel reward (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *reward* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji t, variabel *reward* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.446 > 1.664 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$ , Hal ini menjelaskan bahwa variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan kata lain H1 diterima.

*Reward* merupakan suatu imbalan atau penghargaan yang didapat oleh karyawan karena sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. *Reward* atau penghargaan merupakan salah satu tambahan karyawan karena sudah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Dengan adanya *reward* akan lebih semangat dan lebih giat lagi untuk bekerja. Apabila karyawan merasakan tidak puas terhadap reward yang diberikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan, Hal ini akan berdampak negatif terhadap perusahaan, maka akan menimbulkan *turnover intention* karyawan.

PT Karya Dayun sebaiknya berupaya untuk bersikap adil kepada seluruh karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan yang giat dan berprestasi, sehingga ada kebanggaan sendiri bagi karyawan yang memenuhi kriteria tersebut. Dengan adanya reward karyawan PT Karya Dayun mampu bersaing dengan karyawan lain untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Dengan adanya reward pada PT Karya dayun akan mengurangi tingkat turnover yang terjadi diperusahaan tersebut.

Hal ini dapat diartikan semakin tinggi reward, maka semakin kecil tingkat *turnover intention*. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irham, 2016). Dengan adanya *reward*, karyawan mampu bersaing dengan karyawan lain untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarsilah (2018) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh negatif dan signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.349 > 1.664 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0.021 < 0.05$ , Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention (Y), dengan kata lain H1 diterima.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini harus mereka terima (Judge & Robbins, 2015). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Apabila karyawan merasakan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka akan menimbulkan rasa ingin keluar dari

perusahaan, Hal ini akan berdampak negatif terhadap perusahaan, maka akan menimbulkan *turnover intention* karyawan.

PT Karya Dayun sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian, memberikan promosi yang adil, memberikan perhatian dan pengawasan terhadap karyawan, memberikan ruang untuk komunikasi dengan rekan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja di PT Karya Dayun dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Dian & Noersanti, 2020) terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Karya Dayun. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka akan semakin kecil tingkat *turnover* pada PT Karya Dayun. Dengan adanya *reward* pada PT Karya Dayun akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Karya Dayun. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan, maka akan semakin kecil tingkat *turnover* pada PT Karya Dayun. Dengan adanya kepuasan kerja pada PT Karya dayun akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini.

### Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dan kelemahan tersebut maka penulis memberikan saran yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain *reward* dan kepuasan kerja. Dan juga sebaiknya peneliti berikutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dengan beragam dari berbagai sektor industri. Hal ini karena *turnover intention* hanya tidak dipengaruhi oleh *reward* dan kepuasan kerja, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini atau bahkan sebelumnya. Misalnya : kompensasi, stres kerja , beban kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel *reward*, indikator insentif memiliki skor rata-rata terendah. Insentif yaitu kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan untuk mempekerjakan karyawan yang memenuhi syarat untuk gaji utamanya untuk mendorong atau menguntungkan karyawan yang bersangkutan. perusahaan harus bisa mempertahankan insentif karena hal ini merupakan suatu kemajuan untuk suatu perusahaan. Banyak kasus yang sering terjadi diluar perusahaan seputar sumber daya manusia karena adanya ketidakpuasan karyawan dimana hal tersebut berdampak negatif terhadap perusahaan dan akan menimbulkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meminimalisir adanya *turnover intention*, dengan cara memberikan *reward* (insentif) secara adil karena sesuai dengan usaha/kerja keras yang telah dilakukan.
3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kepuasan kerja, indikator pengawasan memiliki skor rata-rata terendah. Pengawasan yaitu penyelia mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan. Perusahaan juga harus mempertahankan kepuasan kerja karena hal ini merupakan suatu bentuk usaha untuk

- menciptakan perusahaan yang lebih baik. Pengawasan bertujuan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan sesuai rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meminimalisir adanya *turnover intention*, dengan cara memberikan kepuasan kerja dengan adil terhadap setiap karyawan.
4. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel *turnover intention*, indikator niat untuk keluar (*thinking of quitting*) memiliki rata-rata terendah. Niat untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu memikirkan untuk keluar mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Perusahaan harus memberikan reward dan kepuasan kerja kepada karyawan agar terhindarnya dari niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

### Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1 (2), 52–58.
- Akgunduz & Eryilmaz. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Batarliene et al. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Business Economics*, 187, 110–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19. *Universitas Diponegoro : Semarang*.
- Ghozali, I. (2018b). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS”Edisi Sembilan. *Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Irham, F. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Judge & Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=121563&pRegionCode=UNTAR&pClientId=650>
- Meliana & Sukwadi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Rekayasa Sistem Industri, Vol. 3 No.*
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Pankaj Ghemawat & Steven A. Altman. (2019). The State of Globalization in 2019, and What It Means for Strategists. *Business and Society*.
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Edisi Ke-7. Depok: PT RajaGrafindo*.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Serdamayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. *Bandung : Refika Aditama*.

- Siagian. (2015). Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–12.
- Tarsilah. (2018). *Pengaruh reward dan job satisfaction terhadap turnover intention di PT Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) pandangan karyawan bagian produksi non liquid cungkil*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/11898>
- Umar, H. (2002). "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.