

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* Terhadap *Turnover Intention*

Rosa Maria Rostandi<sup>1</sup>, Syamsul Hadi Senen<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia<sup>1</sup>

Program Studi Pendidikan Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia<sup>2</sup>

### Abstrak

*Turnover* bukan satu-satunya indikator keberhasilan dalam mengelola SDM tetapi yang paling utama adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja atau mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap tinggi walaupun dengan kondisi adanya frekuensi keluar masuk karyawan yang tinggi, untuk itu para pengelola SDM harus mempertahankan karyawan yang ada dengan segala kemampuannya, salah satunya dengan menerapkan *reward system*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung selama penelitian berlangsung. Penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel secara parsial digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji t atau t-test. Sedangkan untuk menguji tingkat hubungan antara variabel secara simultan atau bersama-sama digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji F atau F-test. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *reward system* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja dan *reward system* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci :** *kepuasan kerja; sistem penghargaan; turnover intention*

### ABSTRACT

*Turnover is not the only indicator of success in managing HR but the most important thing is how to increase job satisfaction or maintain high company performance even though there is a high frequency of employee turnover, for that HR managers must retain existing employees with all their abilities, one of them by implementing a reward system. This study aims to examine the effect of job satisfaction and reward system on turnover intention of employees of PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. The research method used in this study is a descriptive explanatory survey research method. The population in this study were all employees at PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung during the research. Determination of the sample in this study using a saturated sample. To determine the degree of relationship between variables partially used correlation coefficient testing through t-test or t-test. Meanwhile, to test the level of relationship between variables simultaneously or together, correlation coefficient testing is used through the F-test or F-test. The results of the study found that job satisfaction partially has a positive and significant effect on turnover intention, the reward system partially has a positive and significant effect on turnover intention, and job satisfaction and the reward system simultaneously have a positive and significant influence on turnover intention.*

**Keyword:** *job satisfaction; reward system; turnover intention*

**Corresponding author.** [rosamaria@upi.edu](mailto:rosamaria@upi.edu)

**History of article.** Received: April 2021, Revision: Juni 2021, Published: September 2021

### PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah ketika indikator *turnover* karyawan rendah, ini berarti kemampuan kita dalam mengelola karyawan sudah memadai. Walaupun bukan satu-satunya indikator namun beberapa pengelola SDM menilai bahwa indikator ini sangat dipengaruhi banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal perusahaan sehingga akan sulit mencapai angka *turnover* rendah namun

hal inilah yang dapat dijadikan tantangan berat bagi para pengelola SDM perusahaan.

Tidak ada angka pasti untuk *turnover* yang ideal tetapi semakin tinggi angka *turnover*, mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan SDM perusahaan, agar dapat menekan angka *turnover* menjadi rendah adalah dengan mempertahankan karyawan yang secara ideal, mempunyai kinerja tinggi, pengelola SDM tentu harus kerja ekstra keras terutama dalam memantau

reward yang dibutuhkan karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

*Turnover* bukan satu-satunya indikator keberhasilan dalam mengelola SDM tetapi yang paling utama adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja atau mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap tinggi walaupun dengan kondisi adanya frekuensi keluar masuk karyawan yang tinggi, untuk itu kerja keras para pengelola SDM dalam mempertahankan karyawan yang ada dengan segala kemampuannya.

*Turnover* karyawan dapat dikurangi dengan cara menerapkan *Reward System* didalam perusahaan. *Reward* dapat membuat karyawan terikat karena *reward* sendiri merupakan kebutuhan karyawan baik secara moral maupun materil. Dengan pemenuhan reward kepada karyawan, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

Penelitian terdahulu yang melakukan penelitian mengenai *turnover intention* dan berbagai indikator yang mempengaruhinya sudah banyak dilakukan, yang menemukan hasil bahwa *reward system* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya adalah (Rohmanaji et al., 2016; Juvendy & Hendriati, 2020; Adi & Ratnasari, 2015) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya adalah (Susanti, 2018; Sari et al., 2015; Susilo & Satrya, 2019) yang menemukan hasil bahwa *reward system* berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya adalah (Permata & Rahardja, 2016; Ismono, 2017)

Dalam masa pandemi covid 19 ini banyak sekali dampak yang dirasakan oleh perusahaan-perusahaan dan para pelaku bisnis, dan hal itu dirasakan juga oleh PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung. Terjadi lonjakan *turnover intention* di perusahaan ini sejak wabah covid 19 masuk Indonesia, kebijakan perusahaan untuk melakukan PHK dan pemutusan kerjasama dengan principal merupakan salah satu cara perusahaan agar tetap dapat bertahan, akan tetapi setelah new

normal masuk kembali principal baru untuk melakukan kerjasama, sehingga membuat perusahaan membuka lowongan kembali untuk karyawan baru.

PT. Catur Sentosa Anugerah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi sehingga sebagian besar karyawannya adalah sales. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan angka turnover, perusahaan menekankan reward dalam bentuk pemberian insentif, baik bulanan maupun tahunan yang dihitung dari seberapa besar pencapaian target yang terpenuhi oleh karyawan tersebut.

Karyawan memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan *reward*, ada karyawan yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain (Labelle, 2005).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention*

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Hani Handoko, 2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Robbins & Timothy A, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik- karakteristiknya.

(Fred Luthans, 2011) menyatakan ada lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), sejauh mana pekerjaan itu menyediakan individu dengan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab; (2) Gaji (*pay*), karyawan melihat pembayaran

tersebut sebagai cerminan bagaimana organisasi melihat kontribusi mereka terhadap organisasi; (3) Promosi (*promotion*), tersedia kesempatan untuk maju dalam organisasi; (4) Pengawasan (*supervision*), kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pegawai; (5) Rekan Kerja (*co-workers*), sejauhmana rekan kerja saling mendukung. 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.

### Reward System

Menurut (Hellriegel & Slocum, 2011) penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level kinerjanya. Penghargaan merupakan pemberian suatu hal menyenangkan yang diinginkan seseorang. Misalnya, berupa pujian dan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan.

(Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan mekanisme, cara yang digunakan organisasi dalam menjawab kinerja pegawainya. Penghargaan pegawai terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Mahsun, 2013) terdapat empat dimensi *reward* agar dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja, yaitu:

#### 1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan).

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

#### 2. *Equity* (keadilan)

*Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *Reward* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *Reward* juga akan rendah.

#### 3. *Equality* (kemerataan)

*Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk ketercapaian kinerja.

#### 4. *Needs* (Kebutuhan)

Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud *financial* tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Pemberian *Reward* kepada karyawan harus berdasarkan asas adil dan layak, harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### Turnover Intention

Menurut (Mobley et al., 1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

(Mobley et al., 1978) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

#### 1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

#### 2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

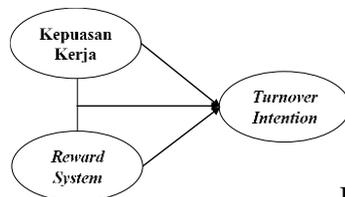
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data diolah (2020)

#### Gambar Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung
- H1 : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung
- H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Reward System* terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Reward System* terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung
- H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung
- H3 : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan *Reward*

*System* terhadap *Turnover Intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung

#### METODE

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung yang bergerak dalam bidang distribusi, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas (independent) Kepuasan Kerja (X1) dan *Reward System* (X2), variabel terikat (dependent) adalah *Turnover Intention* (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2017), “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variable Kepuasan Kerja, *Reward System*, dan *Turnover Intention*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, dan bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti.

*Explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan melakukan penelitian di tempat tertentu dengan mengumpulkan data melalui observasi, dan kuesioner. Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah Kepuasan Kerja, dan *Reward System* terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Catur Sentosa

Anugerah Bandung selama penelitian berlangsung. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian.

Penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung (Misbahuddin & Hasan, 2014). Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah kuesioner yang disebar kepada karyawan di PT. Catur Sentosa Anugerah yang telah disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literature-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data dokumen PT. Catur Sentosa Anugerah yang diperlukan dalam penelitian ini.

Untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas (*Reward System* X1 dan *Employee Engagement* X2) dengan variabel terikat (kinerja Y), maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel tersebut signifikan atau tidak, secara parsial atau individu digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji t atau t-test. Sedangkan untuk menguji tingkat hubungan antara variabel tersebut signifikan

atau tidak secara simultan atau bersama-sama digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji F atau F-test

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Catur Sentosa Anugerah adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor customer good dengan 15 cabang yang tersebar di seluruh JABODETABEKSER, Bandung dan Bali. PT. Catur Sentosa Anugerah merupakan anak perusahaan dari PT. Catur Sentosa Adiprana yang mendistribusikan produk-produk non P&G.

Statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics						
	N	Mini mum	Maxi mum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepuasan Kerja	94	49	74	5916	62.94	5.779	33.394
<i>Reward System</i>	94	26	35	2823	30.03	2.226	4.956
<i>Turnover Intention</i>	94	31	45	3584	38.13	3.080	9.489
Valid N (listwise)	94						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 20

Dapat disimpulkan bahwa hasil angka presentase pada variabel X<sub>1</sub> sebesar 83.91% (Sangat Kuat), variabel X<sub>2</sub> sebesar 85.80% (Sangat Kuat) dan variabel Y sebesar 84.72% (Sangat Kuat). Di bawah ini merupakan kriteria interpretasi skor seperti yang dikemukakan oleh Riduwan & Akdon (2009) sebagai berikut:

**Tabel Kriteria Interpretasi Skor**

Skor Persentase	Kriteria Interpretasi
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Cukup
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: (Akdon & Riduwan, 2009)

**Tabel Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.017	3.589		3.627	.000
Kepuasan Kerja	.159	.058	.299	2.764	.007
<i>Reward System</i>	.502	.150	.363	3.353	.001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 20

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai a sebesar 13.017 nilai b<sub>1</sub> sebesar 0.159 dan b<sub>2</sub> sebesar 0,502. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi berganda di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.017 + 0.159X_1 + 0,502X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

### Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2.764. Karena nilai t hitung > t tabel (2.764 > 1.98638) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan jika signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima. Karena signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 (0,007 < 0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 3.353. Karena nilai t hitung > t tabel (3.353 > 1.98638) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

*Reward System* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan jika signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima. Karena signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 (0,001 < 0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.823	2	157.911	25.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	566.645	91	6.227		
	Total	882.468	93			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Reward System*, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 20

### Pengujian Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 25.360. Dan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 94-2-1 = 91 (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.096. Karena F hitung ≥ F tabel (25.360 ≥ 3.096) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward System* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima. Pada tabel di atas tingkat signifikansi sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Kepuasan Kerja dan *Reward System* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	.344	2.495

a. Predictors: (Constant), *Reward System*,  
Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 20

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel di atas, yaitu pada kolom *R-Square* sebesar 0,358 atau 35,8% menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja dan *Reward System* mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada *Turnover Intention* pada PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung sebesar 35,8% berarti pengaruh yang diberikan cukup tinggi sesuai dengan tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi. Sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, yaitu merupakan variabel lain di luar variabel Kepuasan Kerja dan *Reward System*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi yang telah diuraikan sebelumnya, dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk Kepuasan Kerja sebesar 2,764, sehingga hasil yang diperoleh adalah  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,764 > 1,98638$ ), dengan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk *Reward System* sebesar 3,353, sehingga hasil yang diperoleh adalah  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,353 > 1,98638$ ), dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa *Reward System* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward System* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

*Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian Uji F, diperoleh F hitung dengan F tabel adalah F hitung  $>$  F tabel ( $25,360 \geq 3,096$ ), dan diperoleh nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward System* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan untuk pengujian R Square untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka diperoleh sebesar 0,358. Untuk menyatakan besar keclnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka koefisien determinan =  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,358 \times 100\% = 35,8\%$  ini menunjukkan persentasi sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* sebesar 35,8%, berarti pengaruh yang diberikan tinggi sesuai dengan tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan serta kesimpulan yang diambil, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh penulis untuk pengaruh *turnover intention* pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung bahwa berdasarkan hasil uji  $t$ , dimana variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung, maka ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan, antara lain : Manajemen PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung 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.

Berdasarkan hasil uji  $t$ , dimana variabel *reward system* ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung, maka ada

beberapa hal yang harus dipertimbangkan, antara lain : a. Manajemen PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung sebaiknya berupaya untuk bersikap adil dengan karyawan, dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang ulet dan berprestasi, sehingga ada kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang memiliki prestasi. b. Dengan adanya reward, karyawan mampu bersaing dengan karyawan lain untuk menampilkan kinerja yang terbaik. c. Sebaiknya dalam memberikan gaji kepada karyawan, minimal standar UMK, sehingga karyawan semangat dalam menjalankan kinerja dengan baik.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor industri dan memperpanjang periode penelitian. Serta menambah variable independen yang turut mempengaruhi turnover intention. Hal ini karena turnover intention tidak hanya ditentukan oleh kepuasan kerja dan reward system saja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini atau mungkin sebelumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Etikonomi*, 14(April), 35–50.
- Akdon, & Riduwan. (2009). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci.
- Don, H., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior*. Mason, OH : South-Western Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPF.
- Ismono, T. E. (2017). *Analisis Pengaruh Sistem Reward, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT XYP*. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/ep-rint/41238>
- Juwendy, B., & Hendriati, Y. (2020). *Analisis Pengaruh Reward, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Indo Niniki*. 4(1), 38–46.
- Labelle, B. J. E. (2005). *The Paradox of Safety Hopes & Rewards*. December, 37–42.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2014). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (kedua). Bumi Aksara.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Permata, P. R., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh sistem reward, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–11.
- Robbins, S. ., & Timothy A, J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rohmanaji, D., Warso, M. M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Reward, Salary dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Sarinah Shop and Tailor Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–21.
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.