

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, DAN KEPUASAN PADA *REWARD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT IMANUEL TEHNIK SENTOSA

Takasya Angela Tanauw Khristanto
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: tach_chute@yahoo.co.id

Abstrak— Proses produksi barang dan jasa membutuhkan sumber daya manusia yang dinamis. Tingginya tingkat *turnover* merugikan perusahaan dikarenakan kurang memperhatikan lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan pada penghargaan. Hal ini dapat dilihat pada PT. Imanuel Tehnik Sentosa yang memiliki rata-rata *turnover* $\pm 6\%$, dapat dikatakan tinggi bila dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang hanya memiliki *turnover* dibawah 2%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *organizational commitment*, dan kepuasan pada *reward* terhadap *turnover intention* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan metode statistik. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh, *organizational commitment*, dan kepuasan pada *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa.

Kata Kunci—Lingkungan kerja, *organizational commitment*, *reward satisfaction*, *turnover intention*

I. PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan hal yang penting. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa. Menurut Hartanto (2009, p.57), sumber daya manusia diperlukan sebagai salah satu faktor produksi disamping faktor produksi lainnya yang berupa dalam wujud mesin (*machine*), uang (*money*), bahan (*material*), metode (*methods*) yang dikenal sebagai 5M. Akan tetapi saat ini jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan semakin berkurang seiring bertambahnya waktu. Hal ini dapat terjadi karena kondisi lingkungan yang terbentuk di perusahaan, komitmen yang dipegang, atau ‘hadiah’ yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan sehingga memicu munculnya keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang menurut Irbayuni (2012) komitmen organisasional mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja. Keinginan karyawan untuk pindah kerja akan memberikan dampak negatif pada perusahaan berupa terbuangnya biaya pelatihan karyawan tersebut serta kehilangan karyawan yang telah memahami tugas dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Sebagai pihak yang membutuhkan sumber daya manusia, terjadinya *turnover* karyawan merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena dapat menyebabkan penuru-

nan kinerja karyawan. Seperti kondisi perusahaan dari PT. Imanuel Tehnik Sentosa saat ini yang memiliki tingkat *turnover* karyawan sebesar $\pm 6\%$ per tahunnya yang merupakan salah satu masalah utama PT. Imanuel Tehnik Sentosa sejak tahun 2005. Bagi PT. Imanuel Tehnik Sentosa yang bergerak di bidang jasa *piling construction*, komitmen karyawan sangat penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Bila dibandingkan dengan beberapa perusahaan pesaing seperti PT. Multi Beton, PT. Purinko Yasa, PT. JHS *Precast Concrete* Indonesia yang *turnover*nya dibawah 2% *turnover* karyawan di PT. Imanuel Tehnik Sentosa dapat dikatakan tinggi ini.

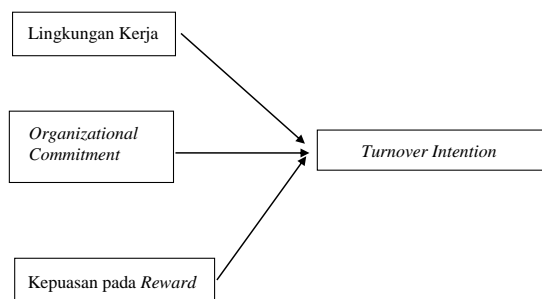
Wahyuni, Zaika, dan Anwar (2014) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Tingginya *turnover* juga akan memberikan reputasi yang buruk bagi perusahaan yang ingin dikenal sebagai tempat yang bagus untuk bekerja. Menurut AlBattat dan Som (2013) ada tiga faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya seperti gaji, ketidakpuasan pekerjaan, dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu ingin mengharapkan timbal balik berupa penghargaan atau hadiah atas pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan atau hadiah bisa berupa kompensasi, misalnya pemberian upah, gaji, komisi, dan bonus. Pemberian hadiah berupa uang atau kompensasi membuat karyawan memberikan kinerja yang positif, bekerja lebih lama didalam perusahaan dan kepuasan kerjanya juga akan semakin baik (Choi, 2012).

Selama ini perusahaan hanya memperhatikan salah satu dari ketiga faktor tersebut. Menurut Ibu Vivi karyawan dari divisi *purchasing* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa, jumlah gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan menurut rekan-rekannya masih kurang bila dibandingkan dengan perusahaan lain sehingga ketika diajak untuk pindah ke perusahaan dengan upah yang lebih besar mereka bersedia. Selain itu ada beberapa karyawan yang ruangan kerjanya digabung dengan atasan seperti divisi *engineering* dan *marketing* membuat karyawan enggan untuk berkomunikasi secara informal dengan rekan kerjanya. Perusahaan harus belajar bila ingin mempertahankan karyawan dengan memiliki kinerja yang baik, mereka harus bisa menciptakan suasana kerja yang kompetitif, berusaha menjaga agar karyawan tidak merasa kecewa dengan komitmen yang telah dimiliki, serta memperhatikan kebutuhan jasmani dan batin dari karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

lingkungan kerja, *organizational commitment*, dan kepuasan pada *reward* terhadap *turnover intention* di PT. Imanuel Teknik Sentosa.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Nitisemito, 2002; Armstrong, 2005; Kadarisman, 2012; Harnoto, 2002

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif kausal, yaitu penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif kausal merupakan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat atau pengaruh dari variabel-variabel penelitian.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Imanuel Teknik Sentosa yang berjumlah 91 orang dengan responden minimal berusia 18–40 tahun serta minimal telah bekerja selama 2 tahun di PT. Imanuel Teknik Sentosa. Metode dari pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* jenis *Sampling* Jenuh. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), *organizational commitment* (X_2), kepuasan pada *reward* (X_3), dan *turnover intention* (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (2002, p. 183) lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Ketersediaan fasilitas kerja
- c. Hubungan antar karyawan

Variabel *Organizational Commitment* (X_2)

Organizational commitment adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Porter, Steers, Mowday, dan Boulian dalam Armstrong (2005, p. 97) ada tiga indikator pada *organizational commitment* yaitu:

- a. Keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi
- b. Keyakinan yang kuat dan penerimaan pada nilai-nilai maupun tujuan-tujuan organisasi
- c. Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan usaha-usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi

Variabel Kepuasan pada *Reward* (X_3)

Kepuasan pada *reward* adalah sebuah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Kadarisman (2012, p. 122) ada enam indikator pada variabel kepuasan pada *reward* yaitu:

- a. Kepuasan pada gaji
- b. Kepuasan pada upah
- c. Kepuasan pada insentif
- d. Kepuasan pada tunjangan
- e. Kepuasan pada penghargaan interpersonal
- f. Kepuasan pada promosi

Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah adanya kecenderungan penarikan diri karyawan dari perusahaan secara sukarela ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002, p. 2), indikator pengukuran untuk *turnover intention* terdiri atas:

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dicatat dengan menggunakan angka-angka dengan klasifikasi atau keterangan yang diperoleh berasal dari penyebaran angket. Angket yang diberikan menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset perilaku keorganisasian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil wawancara dengan pemilik dan manajer. Data berupa profil perusahaan, struktur organisasi, serta jumlah karyawan digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur objek penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Validitas suatu item pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel *Item Total Statistic*. Suatu poin pernyataan dikatakan valid jika nilai R hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari R tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (Simamora, 2002, p. 63). “Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60” (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha*.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data dari suatu penelitian. Peneliti menggunakan teknik analisa rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frukuensi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013, p. 147). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji yang digunakan untuk uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnoff*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menganalisa regresi linier berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013, p. 95). Asumsi yang harus dipenuhi dalam metode regresi adalah tidak ada multikolinieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, p. 125), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013, p. 125). Menurut Ghozali (2013, p. 129) uji yang dapat digunakan adalah uji *Glejser*.

Analisa Regresi Linier Berganda

Salah satu cara yang digunakan untuk menemukan apakah ada hubungan atau tidak antara dua variabel atau lebih adalah analisa regresi. Dalam analisa ini yang ingin diperoleh adalah ada tidaknya hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut; pengaruh variabel lingkungan kerja, *organizational commitment*, dan kepuasan pada *reward* terhadap variabel *turnover intention*.

Uji Hipotesis

1. Uji *F*

Di dalam regresi berganda, uji *F* memiliki peran menyeluruh bagi model dan masing-masing variabel bebas dinilai dengan uji *t* terpisah. Dimaksudkan untuk mengukur model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji *t*

Digunakan untuk pengujian satu arah dan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas (*X*) terhadap variabel tergantung (*Y*) secara parsial. Pengujian dengan mengikuti distribusi *t* untuk derajat bebas *n-5*.

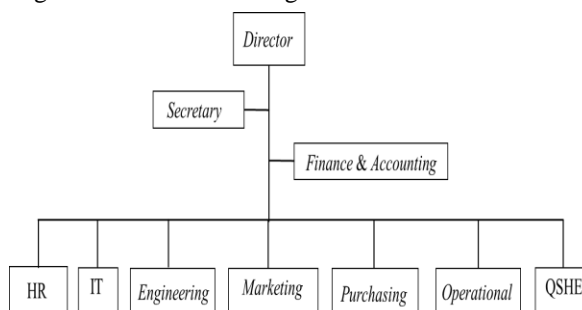
III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Imanuel Tehnik Sentosa pertama berdiri pada tanggal 8 Agustus 1997 dengan nama CV. Imanuel Tehnik Sentosa dan baru diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2017. Pemilik perusahaan ini bernama Stefanus Suryatjang Khristanto dan istrinya Lili Juliatti yang sama-sama berusaha menjalankan perusahaan ini. Perusahaan ini telah bergerak di bidang jasa *piling contractor* dan *supplier* selama 21 tahun. Kantor perusahaan ini berlokasi di Jalan Tropodo Asri Blok E-16, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur.

Struktur Organisasi PT. Imanuel Tehnik Sentosa

Struktur organisasi ini memberikan gambaran terhadap alur tanggung jawab dan wewenang untuk mengantarkan perusahaan pada pencapaian tujuan. Struktur organisasi ini memperjelas pola hubungan antar karyawan sehingga akan memperjelas tugas masing-masing bagian dalam perusahaan. Gambar dari struktur organisasi ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Struktur Organisasi

Sumber: Data primer perusahaan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 91 karyawan PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Angket yang telah disebar semuanya kembali dan bisa digunakan untuk penelitian. Peneliti melakukan analisa terhadap indikator-indikator Lingkungan Kerja, *Organizational Commitment*, Kepuasan pada *Reward*, dan *Turnover Intention*.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil pengujian rata-rata jawaban responden secara keseluruhan variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3,37 yang berarti kondisi lingkungan kerja di PT. Imanuel Tehnik Sentosa cukup untuk menunjang proses kinerja karyawan.

Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Commitment* (X_2)

Hasil pengujian rata-rata jawaban responden secara keseluruhan variabel *organizational commitment* (X_2) adalah sebesar 4,13 berarti karyawan yang bekerja di PT. Imanuel Tehnik Sentosa memiliki keinginan untuk menetap dalam organisasi.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan pada *Reward* (X_3)

Hasil pengujian rata-rata jawaban responden secara keseluruhan variabel kepuasan pada *reward* (X_3) adalah sebesar 4,30 berarti karyawan bekerja di PT. Imanuel Tehnik Sentosa sangat puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atas kerja keras yang diberikan.

Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian rata-rata jawaban responden secara keseluruhan variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 3,88 berarti persentase pergantian karyawan di PT. Imanuel Tehnik Sentosa tinggi.

Uji Validitas

Hasil dari pengujian seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, *organizational commitment*, kepuasan pada *reward*, dan *turnover intention* adalah *valid* dengan jumlah 44 dari 47 pernyataan yang dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian seluruh indikator untuk variabel lingkungan kerja, *organizational commitment*, kepuasan pada *reward*, dan *turnover intention* adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa residual berdistribusi normal dan asumsi regresi terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga asumsi regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas (homogen) namun pada variabel *organizational commitment* dan kepuasan pada *reward* terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), *Organizational Commitment* (X_2), Kepuasan pada *Reward* (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada penelitian ini.

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	<i>t</i> hitung	Sig
Konstanta	-10,731	-2,364	,020
Lingkungan Kerja (X_1)	,038	1,671	,098
<i>Organizational Commitment</i> (X_2)	-,533	-9,470	,000
Kepuasan pada <i>Reward</i> (X_3)	-,135	-2,026	,046

Dari hasil pengujian persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = -10,731 + 0,038 X_1 - 0,533 X_2 - 0,135 X_3 \quad (1)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) akan bernilai sama dengan nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar $-10,731$ jika Lingkungan Kerja (X_1), *Organizational Commitment* (X_2), dan Kepuasan pada *Reward* (X_3) bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien dari lingkungan kerja (β_1) sebesar $0,038$ menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilainya meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,038$ setiap satu poin dan diasumsikan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan pada *Reward* bernilai konstan atau sama dengan nol.
3. Nilai koefisien *Organizational Commitment* (β_2) sebesar $-0,533$ menunjukkan jika variabel *Organizational Commitment* (X_2) nilainya meningkat maka akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,533$ setiap satu poin dan diasumsikan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan pada *Reward* bernilai konstan atau sama dengan nol.

4. Nilai koefisien kepuasan pada *Reward* (β_3) sebesar $-0,135$ menunjukkan jika variabel Kepuasan pada *Reward* (X_3) nilainya meningkat maka akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,135$ setiap poin dan diasumsikan untuk variabel Lingkungan Kerja dan *Organizational Commitment* bernilai konstan atau sama dengan nol.

Hasil pengujian pada penelitian yang telah dilakukan ini terdapat kekurangan yaitu gagalnya uji heteroskedastisitas (varian tidak homogen), terdapat dua cara untuk mengatasi kegagalan ini yaitu dengan menambah jumlah sampel atau melakukan *transform* data. Solusi pertama pada penelitian ini tidak dapat dipakai karena telah menggunakan sampel jenuh sedangkan untuk *transform* data telah dilakukan tetapi hasilnya masih tetap gagal sehingga hasil dari persamaan regresi linier berganda ada kemungkinan terjadi *underestimated* atau *overestimated* nilainya.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji *F* digunakan untuk mengetahui model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	585,273	3	195,091		
Residual	552,024	87	6,345	30,747	,000
Total	1137,297	90	–		

Hasil dari pengujian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, *Organizational Commitment*, dan Kepuasan pada *Reward* menggambarkan model variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

Uji t

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3

Hasil Uji t

Model	Koefisien Regresi	<i>t</i> hitung	Sig
Konstanta	-10,731	-2,364	,020
Lingkungan Kerja (X_1)	,038	1,671	,098
<i>Organizational Commitment</i> (X_2)	-,533	-9,470	,000
Kepuasan pada <i>Reward</i> (X_3)	-,135	-2,026	,046

Hasil dari pengujian dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) serta variabel *Organizational Commitment* (X_2) dan variabel Kepuasan pada *Reward* (X_3) berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Hasil dari pengujian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turn-*

over *Intention* PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi t_{sig} lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja responden maka *turnover intention*nya akan semakin menurun. Ketidakpuasan responden terhadap lingkungan kerjanya dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*.

Variabel *Organizational Commitment* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi t_{sig} lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Organizational Commitment* (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment* responden maka *turnover intention*nya akan semakin menurun. Menurut Wibowo (2014, p.434) orang yang memberikan perhatian pada prestasi kerja mereka akan mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan.

Hasil dari pengujian diketahui bahwa variabel Kepuasan pada *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi t_{sig} lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kepuasan pada *Reward* (X_3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan *reward* pada responden maka *turnover intention*nya akan semakin menurun.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari pengujian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan positif terhadap *Turnover Intention* responden di PT. Imanuel Tehnik Sentosa diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,098 yang lebih besar dari 0,05.
2. *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* responden di PT. Imanuel Tehnik Sentosa diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar -9,470 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Kepuasan pada *Reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* responden di PT. Imanuel Tehnik Sentosa diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar -2,026 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05.
4. Keseluruhan model variabel bebas yang terdiri dari lingkungan Kerja, *Organizational Commitment*, dan Kepuasan pada *Reward* menggambarkan model variabel *Turnover Intention* responden di PT. Imanuel Tehnik Sentosa diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 30,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan *reward* yang diberikan pada pekerja, terutama pada pekerja yang loyal dengan tujuan untuk memberikan sebuah penghargaan dari hasil kerja keras mereka sehingga para pekerja yang loyal merasa tetap dihargai dan tetap bekerja di perusahaan ini dengan cara menambah tunjangan fasilitas kantor misalnya diberi tunjangan berupa mobil kantor atau dengan memberikan beasiswa untuk karyawan yang mendapatkan kenaikan pangkat namun ilmu yang dimiliki oleh karyawan tersebut masih kurang.
2. Untuk lingkungan kerja karyawan, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan berolahraga bersama pada hari sabtu sore setelah jam pulang kerja atau jumat pagi sebelum jam masuk kantor untuk memperbaiki suasana kantor maupun mempercepat hubungan antara karyawan dan direktur serta menyediakan ruangan khusus sebagai tempat berkumpul karyawan agar para karyawan dapat berinteraksi lebih leluasa dan nyaman.
3. Untuk *organizational commitment* karyawan, perusahaan dapat memberikan bonus ketika perusahaan mendapatkan omzet banyak sehingga para karyawan akan berusaha bekerja giat agar bisa mendapatkan bonus karena perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki keinginan yang kuat untuk menetap di organisasi.
4. Pada penelitian ini terjadi kegagalan uji heteroskedastisitas sehingga untuk penelitian berikutnya perlu memperhatikan uji heteroskedastisitas dengan cara tidak langsung mengambil sampel jenuh untuk penentuan sampelnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AlBattat, A. R. S. & Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62.
- Armstrong, M. (2005). *The art of hrd: Human resource management* (vol. 2). London: Kogan Page Limited.
- Choi, S., Cheong, K. J., & Richard A. Feinberg. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality: An International Journal*, 22(5), 492–516.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.) Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma baru manajemen Indonesia: Menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*, 6(1), 45–50.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, B. (2002). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8(2), 89.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (4th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.