

PENGARUH *REWARD* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN TOSERBA HEYLLO DJAYA)

Yulia Ike Hariyani¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾, Putri Oktovita Sari³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
yuliaike217@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
kunbarmnj@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
putrioktovita@gmail.com

Abstract

The development of the retail business today is growing very rapidly. Manpower is one of the most important assets in a company because it has an important role in achieving company goals. However, one of the problems experienced by companies related to labor is the high turnover rate in the company. This study aims to determine the effect of reward and job insecurity on turnover intention of employees of the Heyllo Djaya department store. Sampling using the saturated sample method with the number of samples in this study as many as 107 people. Collecting data using a questionnaire distributed via google form. The method used in this study is multiple regression analysis using SPSS version 23. The results of this study indicate that reward has a positive and significant effect on turnover intention in Heyllo Djaya department store employees. Job insecurity has a negative and significant effect on turnover intention of Heyllo Djaya department store employees. Also, rewards and job insecurity simultaneously affect turnover intention of Heyllo Djaya department store employees.

Keywords: *Reward, Job Insecurity dan Turnover Intention*

Abstrak

Perkembangan bisnis ritel saat ini sangat sangatlah berkembang pesat. Tenaga kerja merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, salah satu permasalahan yang dialami perusahaan terkait tenaga kerja adalah tingkat *turnover* yang tinggi dalam perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. *Job insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. Serta *reward* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.

Kata Kunci: *Reward, Job Insecurity dan Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Faktor utama keberhasilan dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya (Putrayasa & Astrama, 2021). Sejalan dengan Pertumbuhan dan perkembangan bisnis ritel yang berkembang pesat ditandai dengan semakin banyaknya bisnis ritel yang baru terus bermunculan. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan karena memiliki peran penting dalam mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Karyawan memberikan kinerja yang baik, sedangkan perusahaan memberikan bayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Ajiputra & Yuniawan, 2016).

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi, adanya *turnover intention* akan menghambat kelancaran organisasi. Penyebab *turnover* didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dari sebelumnya. Tingkat *Turnover* pada suatu perusahaan dapat berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan dan harus segera diatasi (Purwati, 2021) *turnover* karyawan dapat dikurangi dengan cara menerapkan *Reward System* didalam perusahaan.

Seperti yang terjadi pada Toserba Heyllo Djaya permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* yaitu terlihat dalam pemberian *ekstrinsic reward* (penghargaan dari luar diri) yang diberikan pada karyawan. Gaji pokok yang diterima oleh karyawan jumlahnya sama untuk semua jajaran dan gaji yang diberikan dibawah UMR Kota Ngawi. Sedangkan untuk *reward* dalam bentuk bonus/insentif diberikan kepada karyawan jika berhasil dalam target penjualan yang sudah ditentukan setiap bulan oleh perusahaan. Di samping itu, *reward* dalam bentuk tunjangan juga diberikan, seperti halnya tunjangan jabatan, uang makan, tunjangan hari raya dan juga uang lembur. Karyawan mengaku hanya menerima gaji bulanan dan THR tahunan dan untuk bonus serta tunjangan lainnya belum diberikan secara maksimal.

Job insecurity pada karyawan Toserba Heyllo Djaya yaitu gaji yang diberikan dibawah UMR Kabupaten dengan beban kerja pencapaian target penjualan disetiap bulannya terlalu tinggi dan pekerjaan yang bersifat tidak menentu serta ketidakpastian gaji dan pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan merasa jenuh serta memunculkan perasaan khawatir terhadap karyawan atas jenjang karir masa depan dalam bekerja. karyawan merasa tidak dapat mengembangkan *skill* dalam bekerja sehingga mengakibatkan tingginya *turnover intention* pada Toserba Heyllo Djaya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ekowati (2022) mengemukakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena *reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan atau lembaga. Sejalan dengan penelitian Rohmanaji et al (2016) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, hal tersebut berarti bahwa pemberian *reward* harus dikembangkan untuk menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Rostandi & Senen (2021) yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*, hal tersebut dapat berarti pemberian *reward* merupakan suatu hal yang penting diberikan terhadap karyawan guna mengurangi tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh et al (2019) ditemukan hal yang berbeda bahwa *job insecurity* secara signifikan negatif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan pabrik keramik di Mojosari. Ketika karyawan memiliki *job insecurity* yang rendah berarti karyawan merasa aman, merasa tidak terancam oleh pekerjaannya, merasa yakin dalam mempertahankan pekerjaannya sehingga kemungkinan memiliki keinginan untuk berpindah kerja kecil. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2021) yang menyatakan *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Turnover Intention

Menurut penelitian Padli et al (2021) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan secara sukarela untuk berhenti bekerja dari suatu tempat bekerja ke tempat bekerja lainnya sesuai pilihannya sendiri. Susilo & Satrya (2019) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keadaan dimana pekerja ingin mencari pekerjaan lain ditempat yang berbeda sebagai alternatif. Niat untuk berhenti dimulai dengan penurunan kesenangan, diikuti dengan penurunan semangat pada fase kedua dan ketiga (N. R. Sari, 2015).

Reward

Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan, *reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (T. P. Sari & Ekowati, 2022). *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward* ekstrinsik dan *Reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang

tersebut. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut Saputra et al., (2017). Rostandi & Senen (2021) mengatakan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level kinerjanya.

Job Insecurity

Audina & Kusmayadi, (2018) mengatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* dapat muncul karena pekerjaan yang diberikan tidak memiliki durasi waktu yang permanen atau hanya bersifat sementara (Putrayasa & Astrama, 2021). *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan sebuah kegelisahan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, dimana mereka dihadapkan pada suatu kondisi yang tidak menyenangkan, sehingga menyebabkan terjadinya perasaan tertekan atas keberlangsungan dari pekerjaannya (Handaru et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan atau desain deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri baik pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Justifikasi penggunaan metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah guna mengetahui karakteristik variabel-variabel penelitian, yaitu kualitas produk, promosi penjualan, harga dan keputusan membeli (Sugiyono, 2018).

Populasi pada penelitian yakni Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Toserba Heyllo Djaya yang berjumlah 107 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang *turnover intention*. Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator-indikator pengukuran dari masing - masing variabel yang dapat diuraikan menurut definisi operasional masing - masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Pengujian dilakukan melalui *software SPSS Versi 23* dengan menggunakan statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Adapun data yang diambil dalam penelitian ini merupakan responden dari karyawan Toserba Heyllo Djaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh *reward* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa data keluar masuk karyawan tahun 2017-2021 dari sumber *internal* Toserba Heyllo Djaya. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 Orang karyawan. Sampel yang digunakan seluruh karyawan Toserba Heyllo Djaya yang berjumlah 107 orang

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17135016
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,050
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,571	1,251		-2,056	,042
	X1.Reward	,438	,024	,883	18,190	,000
	X2.Job Insecurity	-,110	,037	-,144	-2,974	,004

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Variabel *Job Insecurity* (X_2) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,761	,756	1,183
a. Predictors: (Constant), X2.JobInsecurity, X1.Reward				
b. Dependent Variable: Y.TurnoverIntention				

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan dari tabel 3 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,756 atau 75.6%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 23.9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,730	2	231,365	165,444	,000 ^b
	Residual	145,438	104	1,398		
	Total	608,168	106			
a. Dependent Variable: Y.TurnoverIntention						
b. Predictors: (Constant), X2.JobInsecurity, X1.Reward						

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($165,444 > 2,46$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X_1 dan X_2 , jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh *reward* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. Artinya, *reward* yang tidak diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan maka akan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Begitupula sebaliknya.

Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya, jika *job insecurity* karyawan meningkat, maka *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya meningkat. Sebaliknya, jika *job insecurity* pada karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.

Reward dan *job insecurity* berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *job insecurity*.

Saran

Bagi perusahaan

Berkaitan dengan berpengaruhnya *reward* terhadap *turnover intention*, maka Toserba Heyllo Djaya sebaiknya berupaya untuk bersikap adil dengan karyawan, dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang ulet dan berprestasi, sehingga ada kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang telah mencapai target penjualan serta dalam memberikan gaji kepada karyawan minimal standar UMR, sehingga membuat karyawan semangat kerja dalam menjalankan kinerja dengan baik dan menekankan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berkaitan dengan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, maka Toserba Heyllo Djaya sebaiknya menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan kondusif serta perusahaan dapat membangun kepercayaan dan kedekaan karyawan dengan mengadakan acara bersama sehingga nantinya karyawan tidak merasa lelah dengan tempat kerja yang membosankan.

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain

reward dan *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Misalnya stres kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen penelitian yang berbeda atau menggunakan teknik analisis yang berbeda dari penelitian ini sehingga dapat memperkuat temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 231–245.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 85–101.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Nassrulloh, N., Ambarwati, T., & Mursidi, M. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik Keramik di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113.
- Padli, F., Arifin, R., & Farida, E. (2021). Pengaruh *Job Burnout* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 25–37.
- 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).
- 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.

- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 53–66.
- Sari, N. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). Brawijaya University.
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2022). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. (*jems*) *jurnal entrepreneur dan manajemen sains*, 3(1), 1–10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Susilo, J., & Satrya, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.