

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan untuk mengatur bagaimana peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien. Adanya sumber daya manusia di perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi. Keseimbangan tersebut adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan. Keberadaan karyawan atau pekerja di dalam perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan di tempat bekerja, maka hal ini harus dapat perhatian khusus dari perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk membuat karyawan menjadi lebih giat terhadap pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya.

Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerjanya yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam diri mereka masing-masing. Menurut Sjafri

Mangkuprawira (2011: 90) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, dan rasa senang.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena kepuasan yang diperolehnya akan menimbulkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penunjang tercapainya suatu tujuan yang di inginkan perusahaan. Perusahaan akan mencapai tujuannya apabila kinerja karyawan diperusahaan itu efektif dan efisien.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaannya. Hal ini akan menjadi dasar bagi karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya, perusahaan dengan kepuasan kerja yang rendah akan sulit untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, karena karyawan yang berkualitas akan selalu berusaha ditarik oleh perusahaan lain dan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan ditempat kerja akan berfikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik.

Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover intention* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan.

Dengan adanya citra PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) Pangandaran, seharusnya dapat memiliki rencana dan tujuan untuk selalu

memberikan perhatian dan penghargaan terhadap karyawannya dan menjaga kepuasan karyawan. Sedangkan kriteria karyawan untuk mendapatkan penghargaan (*Reward*) dari perusahaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kriteria Mendapatkan *Reward* Dari Perusahaan**

Kriteria Karyawan Operator Cungkil Mendapatkan <i>Reward</i> (Penghargaan) dari Perusahaan	1. Absensi selama 3 bulan tidak boleh izin lebih dari 5 hari.
	2. Dua kali tidak masuk kerja berturut-turut (Gugur)
	3. Mengerjakan garapan minimal harus mencapai angka yang telah ditentukan, yaitu 1500.
	4. Tingkat kehadiran minimal 90%.

*Sumber: PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa kriteria mendapatkan *reward* (penghargaan) dari perusahaan untuk operator cungkil harus memenuhi empat kriteria diatas, jika tidak terpenuhi kriteria tersebut maka *reward* akan gugur.

Apabila karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. “Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan tersebut” (Handoko, 2013: 197). Berikut tingkat kehadiran karyawan PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU), bagian Produksi Non Liquid (Cungkil):

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Hadir</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Sakit</b>
<b>Jan</b>	75	37	35	16
<b>Feb</b>	72	19	25	3
<b>Mar</b>	68	11	20	1
<b>Apr</b>	91	39	35	25
<b>Mei</b>	112	46	88	16
<b>Jun</b>	89	26	51	21
<b>Jul</b>	91	13	54	10
<b>Aug</b>	64	32	29	2
<b>Sept</b>	49	21	22	3
<b>Okt</b>	44	18	10	3
<b>Nov</b>	46	20	12	12
<b>Des</b>	45	16	14	14

*Sumber: PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU)*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat tingkat kehadiran karyawan PT. Pacific Eastern Coconut Utama bagian Produksi Non Liquid (Cungkil), Pangandaran tahun 2017 setiap bulannya sangat fluktuatif yaitu naik turun atau tidak konsisten, karena banyaknya karyawan yang izin, alfa dan sakit. Dan yang sering terjadi adalah alfa (tanpa keterangan). Berikutnya, hasil wawancara dengan HRD, bahwa karyawan yang berkeinginan keluar yang sering terjadi di PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) Pangandaran yaitu di bagian produksi non liquid (cungkil). Berikut data *Turnover Intention* karyawan bagian Produksi Non Liquid (Cungkil), PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) tahun 2017:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Turnover Intention PT. PECU Tahun 2017**

<b>Keterangan</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Aug</b>	<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Des</b>
<b>In</b>	27	4	12	27	24	-	3	-	6	-	2	2
<b>Out</b>	13	8	10	8	20	4	17	22	-	3	-	2

*Sumber: PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU)*

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat *turnover intention* di PT. Pacific Eastern Coconut Utama, bagian Produksi Non Liquid (Cungkil), Pangandaran

cukup tinggi pada tahun 2017. Biasanya dikarenakan rendahnya semangat kerja, kurang puas di tempat mereka bekerja dan kurang terpuaskan terhadap pemberian *reward* dan kurang terpuaskan terhadap upah/gaji, ini akan berpengaruh terhadap karyawan. Maka sistem *reward* dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) harus lebih diperhatikan dan dapat diharapkan memberikan kontribusi suatu organisasi atau perusahaan sebagai komponen penting dalam upaya merendahkan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pentingnya *reward* atau penghargaan dan kepuasan kerja karyawan sebagai komponen penting untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) Pangandaran, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan bagian Produksi Non Liquid (Cungkil)” PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU), Pangandaran.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan dalam pemecahan masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan sistem *reward* dari perusahaan terhadap karyawan, diadakan dengan jangka waktu triwulan, tetapi masih ada karyawan yang sering mengeluh.

2. Adanya ketidakpuasan ditempat kerja dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, sehingga banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaan. Salah satu faktor dari banyak faktor lain, kepuasan kerja selalu mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi.
3. Dengan ketidakpuasan dalam bekerja dan ketidakpuasan dalam hal upah/gaji sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lain dan yang lebih baik.
4. Sering terjadi *turnover intention* karena berbagai alasan, misal pendapatan di perusahaan lain lebih menjanjikan.

PT. Pacific Eastern Coconut Utama adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa, sebagai *secondary production* (industri penghasil produk yang digunakan sebagai bahan baku untuk produk lain). Dengan rantai produksi dimulai dari bahan baku yang berasal dari supplier lalu diproduksi sesuai standar dan spesifikasi yang disetujui hingga produk akhir siap diambil atau dikirim ke pelanggan. Pada tahun 2011 perusahaan telah menyelesaikan pembenahan, meningkatkan dan memperluas fasilitas produksi dan laboratorium modern untuk memastikan bahwa memenuhi standar kualitas internasional industri makanan dan minuman.

Penghargaan, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja sering terjadi, kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi

kerja di masa yang akan datang. Hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja akan menjadi sistem yang sangat kontinyu. Apabila karyawan kurang terpuaskan dalam bekerja, dan kurangnya semangat kerja mereka akan merasa malas untuk bekerja.

Apabila kepuasan kerja karyawan tidak ditangani secara serius, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap suatu perusahaan, maka akan terjadi *turnover intention*. Jika semua karyawan merasa terpuaskan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *reward* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *reward* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Untuk menguji apakah *reward* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis akan dipaparkan sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teoritis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam ilmu, pengalaman, pengetahuan dan khususnya mengenai pentingnya pengaruh *Reward* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Serta memiliki kerangka yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah, khususnya membuat skripsi yang baik.
- b) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, peneliti ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan manajemen konsentrasi MSDM yang akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.
- c) Bagi tempat penelitian baik instansi Pemerintahan maupun Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pentingnya *Reward* dan *Job Satisfaction* di PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) Pangandaran agar dapat diperhatikan lebih jauh lagi.

## 2. Kegunaan Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan akan pentingnya Pengaruh *Reward* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
- b) Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

## F. Kerangka Pemikiran

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

*Reward* merupakan suatu imbalan atau penghargaan yang di dapat oleh karyawan karena sudah melakukan pekerjaanya dengan baik. Dengan adanya *reward* akan menambah produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi karena dengan hal tersebut dapat memberi kepuasan materi ataupun non materi karyawan. Menurut Nawawi (2005: 319) dalam Febrianti, Musadieg dan Prasetya (2014: 3) "*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan pekerjaan, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

*Reward* atau penghargaan merupakan salah satu tambahan karyawan karena sudah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik (efektif dan efisien). Dengan adanya *reward* atau penghargaan karyawan 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.

Menurut Simamora (2004: 95) dalam Rohmanaji, Warso dan Paramita (2016: 6) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas, menurunkan *turnover intention*, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik, serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan karyawan.

## **2. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Davis (1985: 96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (1977: 98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, hal ini akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya. Berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional akan memberikan suatu lingkungan kerja yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang dalam organisasi, dimana selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja (Handoko, 2013: 194).

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya niat keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Kepuasan kerja yang lebih tinggi maka *turnover intention* yang dimiliki karyawan itu sendiri akan rendah. Sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya lebih rendah biasanya *turnover intention*-nya lebih tinggi.

### **3. Pengaruh *Reward* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

*Reward* merupakan salah satu tambahan atau bonus yang diberikan kepada karyawan, biasanya ini terwujud karena karyawan yang berprestasi dan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Penerimaannya biasanya berbentuk finansial/materil ataupun nonfinansial dan juga berbentuk pengakuan dari atasan/perusahaan. Setiap orang ingin merasa dihargai keberadaannya dalam suatu organisasi, pada dasarnya *reward* sangat penting di dalam perusahaan. hal ini akan menamahi produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti

upah atau gaji yang diterima. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak menyokong maka karyawan akan tidak merasa puas.

Keinginan niat berpindah dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja dan adanya penghargaan yang telah di capai oleh karyawan, maka karyawan tidak akan melakukan berhentinya kerja dari suatu perusahaan atau organisasi. Semakin baik pemberian penghargaan dan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan maka semakin rendah *turnover intention*. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*-nya.

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
1.	Dwi Rohmanaji, Moh Mukeri Warso dan Patricia Dhiana Paramita (2016)	Pengaruh <i>Reward, Salary</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Di Sarinah Shop and Tailor Semarang)	Adanya variabel <i>reward, salary, job satisfaction</i> dan variabel terikat yaitu <i>turnover intention</i>	Hasil penelitian ini bahwa <i>reward, salary</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan hasil t hitung variabel <i>reward</i> adalah $5,914 > t$ tabel 1.67, t hitung variabel <i>salary</i> $2,240 > t$ tabel 1.67 dan variabel <i>job satisfaction</i> t hitung kualitas pelayanan $3,414 > t$ tabel 1.67

2.	Mona Tiorina Manurung (2012)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)	Adanya Variabel stres kerja, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
3.	Rita Andini (2006)	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (studi kasus pada Rumah Sakit Muhammadiyah Semarang)	Adanya Variabel Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara negative berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sebagai upaya integral menurunkan <i>turnover</i> .
4.	Arin Fadhila dan Eva Andayani (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (PT Hino Motors Manufacturing Indonesia)	Adanya Variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja dan Variabel Dependen yaitu <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel <i>turnover intention</i> .
5.	Sri Wahyuni (2017)	Analisis Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo)	Adanya variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

6.	Unia Farhah (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru)	Adanya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>turnover intention</i>	Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan variabel komitmen organisasi juga menghasilkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
----	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Dibuat peneliti (2018)

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini telah ada beberapa penelitian dengan judul yang sama tetapi dengan objek yang berbeda. Objek yang peneliti ambil adalah di PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) Pangandaran bagian produksi non liquid (cungkil) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*”.

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti paparkan di atas pertama adalah penelitian dari Dwi Rohmanaji, Moh Mukeri Warso dan Patricia Dhiana Paramita (2016) dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Salary* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Di Sarinah Shop and Tailor Semarang)” Hasil penelitian ini bahwa *reward*, *salary* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan hasil t hitung variabel *reward* adalah  $5,914 > t$  tabel 1.67, t hitung variabel *salary*  $2,240 > t$  tabel 1.67 dan variabel *job satisfaction* t hitung kualitas pelayanan  $3,414 > t$  tabel 1.67. Kedua, penelitian dari Mona Tiorina Manurung (2012) (studi pada STIKES Widya Husada Semarang) dengan judul

“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ketiga, penelitian dari Rita Andini (2006) (studi kasus pada Rumah Sakit Muhammadiyah Semarang) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*” Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara negatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebagai upaya integral menurunkan *turnover*. Keempat, penelitian dari Arin Fadhila dan Eva Andayani (2014) (PT Hino Motors Manufacturing Indonesia) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Kelima, penelitian dari Sri Wahyuni (2017) (PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo) dengan judul “Analisis Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Keenam, penelitian dari Unia Farhah (2017) (Studi Pada Karyawan Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*” Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan variabel komitmen organisasi juga menghasilkan

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan judul yang peneliti ambil yaitu Pengaruh *Reward* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* di PT. Pacific Eastern Coconut Utama (PECU) bagian Produksi Non Liquid (Cungkil), Pangandaran.

## H. Hipotesis

### 1. Hipotesis I

H<sub>1</sub> : *Reward* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>1</sub> : *Reward* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### 2. Hipotesis II

H<sub>2</sub> : *Job Satisfaction* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

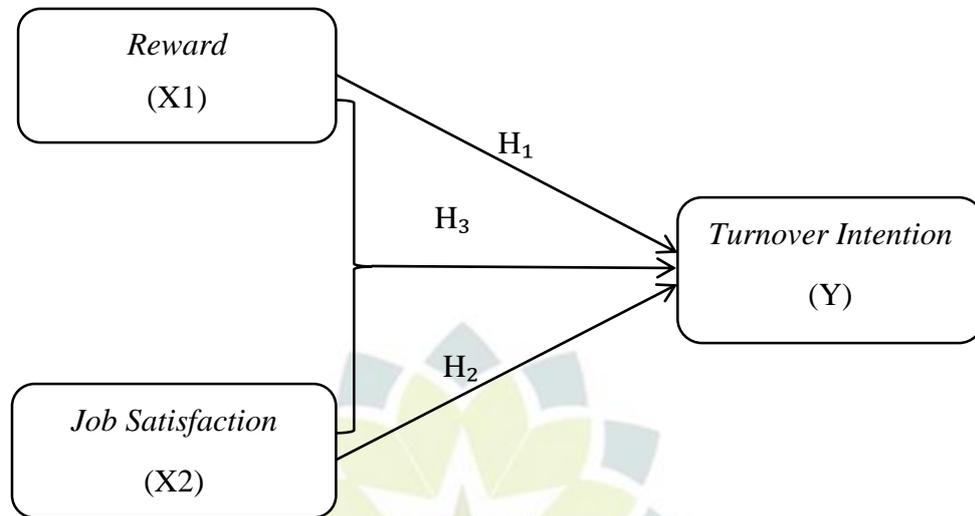
H<sub>2</sub> : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### 3. Hipotesis III

H<sub>3</sub> : *Reward* dan *Job Satisfaction* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : *Reward* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



*Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2018)*