

PENGARUH REWARD, SALARY DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI SARINAH SHOP AND TAILOR SEMARANG

Dwi Rohmanaji¹⁾, Moh Mukeri Warso²⁾, Patricia Dhiana Paramita³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal paling utama dalam kelangsungan hidup dari perusahaan yang sangat menguntungkan perusahaan, jika karyawan memiliki kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja untuk itu, maka perlu perhatian khusus dari perusahaan terhadap para karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk membuat karyawan menjadi kerasan dan mencintai pekerjaannya.

Penelitian ini menguji pengaruh *reward*, *salary* dan *job satisfaction* di Sarinah Shop and Tailor Semarang. Jumlah responden menjadi penelitian ini adalah 60 orang, dan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui hubungan antar variabel penulis menggunakan metode perhitungan analisis validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS Versi 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil analisa regresi linier variabel *reward* nilai t hitung sebesar 5,914 dengan tingkat signifikansi 0.000 kecil daripada α 0,025 (*two tailed*) maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat dikatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel *salary* t hitung sebesar 0,024 dan signifikansi 0,981 lebih besar dari pada α 0,025 (*two tailed*) maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat dikatakan *salary* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. variabel *job satisfaction* t hitung sebesar 3,414 dan tingkat signifikansi 0,001 000 kecil daripada α 0,025 (*two tailed*) maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat dikatakan *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Penghargaan, Gaji , Kepuasan Kerja dan Intenstas Keluar Masuk.

ABSTRACT

Human resources is one of the most important things in the viability of the companies are very profitable company, if the employee has a love of the job and the organization they work for it, it needs special attention from the company to the karyawan .Hal aims to make employees become at home and loves his job.

This study examined the effect of reward, salary and job satisfaction in Sarinah Shop and Tailor Semarang. The number of respondents into the study was 60, and the samples used in this study is the sample with census method. As for knowing the relationship between variables the authors use the method of calculation analysis of the validity, reliability, and multiple linear regression analysis with SPSS version 20.0 software.

The results showed, based on the results of the linear regression analysis of the variable reward t value of 5.914 with 0.000 significance level α smaller than 0.025 (two-tailed) then the hypothesis is accepted. So it can be said to reward positive and significant impact on the turnover intention..Variabel salary amounted to 0,024 t and 0,981 greater significance than the α 0.025 (two-tailed) then hipotesisnya diterima. So it can be said salary positive and significant effect on turnover intention. job satisfaction variable t count equal to 3.414 and a significance level of less than α 000 0,001 0,025 (two-tailed) then the hypothesis is accepted. So it can be said Job satisfaction and significant positive effect on turnover intention.

Keywords: Reward, Salary, Jobsatis faction, Turnover Intention

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal paling utama dalam kelangsungan hidup dari perusahaan yang sangat menguntungkan perusahaan, jika karyawan memiliki kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja untuk itu, maka perlu perhatian khusus dari perusahaan terhadap para karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk membuat karyawan menjadi kerasan dan mencintai pekerjaannya. Ketidakuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. maka para pimpinan sebaiknya mengerti

apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Keinginan tersebut misalnya pemberian *rewards* dan *salary* yang profesional. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti di Sarinah *Shop and Tailor* tingkat *Turnover Intention* sangat tinggi. Sarinah *Shop and Tailor* merupakan usaha di bidang jasa yang melayani pembuatan baju atau istilah yaitu usaha mode.

Usaha ini sangat bergantung pada kuantitas dan kualitas karyawan (penjahit)

dimana akan berdampak pada hilangnya *competitive advantage* dan kelangsungan hidup dari perusahaan (Le Rounge *et al*, 2006:110). Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan, maka dalam penelitian ini penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward, Salary, Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Di Sarinah *Shop And Tailor*”.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan hal tersebut maka perumusan masalah penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh *salary* terhadap *turnover intention* ?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ?
4. Bagaimana pengaruh *rewads, salary, job satisfaction* secara simultan terhadap *turnover intention* ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh *rewads* terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh *salary* terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
4. Mengetahui pengaruh *rewads, salary, job satisfaction* secara simultan terhadap *turnover intention*.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Sarinah *Tailor and Shop* dalam menekan angka *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi dengan meminimalisir *rewards, salary, dan job satisfaction* karyawan.

2. Manfaat Umum

a. Kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi antara *rewads, salary, job satisfaction*, dan niat untuk pindah (*turnover intention*).

Penelitian ini diharapkan berguna bagi *Sarinah Tailor and Shop*

dalam menekan tingkat *turnover intention* demi tercapainya tujuan organisasi.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan berarti bagi penelitian-penelitian berikutnya baik yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia maupun ilmu-ilmu lainnya.

Landasan teori

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dalam Witasari (2009:87).

Menurut Harninda dalam Nasution (2009:142), intensi *turnover* pada dasarnya

adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensitas *Turnover*

Indikasi terjadinya *turnover intentions* menurut Harnoto (2002) adalah :

1. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja .
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Indikator – indikator terjadinya *turnover intention*

Beberapa peneliti seperti Loveridge, C (1998); Begley, *et al* (1993); Abelson (1987) dalam Suhanto (2009;131) menentukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur terjadinya *turnover intention*, diantaranya :

1. Kecenderungan individu berpikir untuk pindah dan keluar
2. Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi
4. Keinginan individu untuk mencari karir pada organisasi lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaannya untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Dapat dianalisa bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

denga mengamati atau melihat faktor sifat keinginannya seperti pengaruh ketidakpuasan, konflik kerja keluarga, dan alasan pribadi lainnya apakah mudah menemukan pekerjaan baru setelah meninggalkan perusahaan dan pekerjaan alternatif lainnya di tempat lain jika karyawan sudah meninggalkan perusahaan.

Reward

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Adapun indikator sistem pengukuran kinerja berdasarkan tujuannya terdiri dari: sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer, pengharapan kinerja, sistem pengukuran kinerja menilai dengan tepat kinerja, penilaian yang berbobot, dilakukan secara adil, landasan penentuan *reward*, dapat dijadikan landasan untuk mengikuti

pelatihan, sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.

Simamora (2004;95) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

Salary

Salary adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam

perusahaan. Maksudnya adalah jika *salary* yang diberikan secara tepat maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi imbalan berupa upah atau *salary* merupakan salah satu diantara imbalan eksintrik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja.

Tujuan dari *salary* menurut Hasibuan (2002) antara lain : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah.

Job Satisfaction(Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau

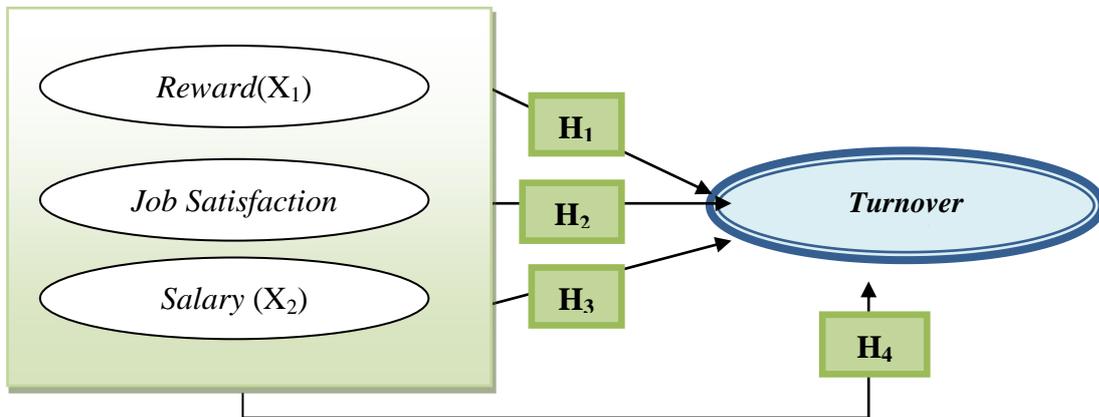
organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:81).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Malayu (2011:203) sebagai berikut,

- a. Balas jasa yang adil dan layak,
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian,
- c. Berat ringannya,
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan,
- e. Sifat pekerjaan monoton,

Kerangka pemikiran Teoritis

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 :*Rewards* berpengaruh terhadap *intention turnover* karyawan Sarinah *Tailor and Shop*.

H2 :*Salary* berpengaruh terhadap *intention turnover* karyawan Sarinah *Tailor and Shop*.

H3 :*Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *intention turnover* karyawan Sarinah *Tailor and Shop*.

H4 :*Rewards, salary, job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *intention turnover* karyawan Sarinah *Tailor and Shop*.

METODE PENELITIAN

Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat adalah *Turnover Intention* yang selanjutnya diberi notasi Y.

atau menjelaskan variabel yang lain. Tiga variabel bebas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

X₁ : *Reward* (penghargaan)

X₂ : *Salary* (Gaji)

X₃ : *Job Satisfaction* (Kepuasan kerja)

Variabel Independen (variabel Bebas)

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi

Tabel 1
Definisi dan Indikator Variabel

No.	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
1.	Reward (X ₁) adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2006:768)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyelesaian tugas b. Pencapaian prestasi c. Otonomi d. Pengembangan diri
2.	Salary (X ₂) adalah upah (<i>wages</i>) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya) Simamora (2006:445)	<ul style="list-style-type: none"> a. Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
3.	Job Satisfaction(X ₃) adalah kenikmatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka hal ini, dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, <i>turnover</i> , absensi (Brown dkk, 2010:138)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap gaji b. Kepuasan terhadap aspek sosial c. Kepuasan terhadap promosi d. Kepuasan terhadap pengamanan

4.	Turnover Intention (Y) adalah keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari pekerjaan lain: Abelson (1987) dalam (Nayaputera:251)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecenderungan individu berpikir untuk pindah dan keluar individu b. Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan lain c. Keinginan individu meninggalkan organisasi d. Keinginan individu untuk mencari pekerjaan
----	--	---

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sarinah *shop and tailor* berjumlah 100 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode Metode pengumpulan data berupa

sensus, yaitu sebanyak 60 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di Sarinah *Shop and Tailor* Semarang dipilih untuk menjadi responden penelitian.

Metode pengumpulan Data

- a. angkaet atau kuesioner

Tabel 2
Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2010: 134-135

- b. Wawancara
- c. Observasi

Teknik analisis data

Uji validitas menggunakan pearson dan uji reliabilitas menggunakan *crobach alpha*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Aplikasi kuesioner penelitian yang dibagikan kepada para responden, pada prinsipnya harus memenuhi dua persyaratan, yaitu harus valid dan reliabel (Santosa, 2001).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang dipergunakan sebagai alat ukur mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	r hitung	Keterangan
<i>Reward (X₁)</i>		
X1.1	0,414	Valid
X1.2	0,444	Valid
X1.3	0,503	Valid
X1.4	0,350	Valid
<i>Salary (X₂)</i>		
X2.1	0,504	Valid
X2.2	0,564	Valid
X2.3	0,495	Valid
X2.4	0,471	Valid
<i>Job Satisfaction (X₃)</i>		
X3.1	0,424	Valid
X3.2	0,572	Valid
X3.3	0,545	Valid
X3.4	0,554	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>		
Y.1	0,607	Valid
Y.2	0,571	Valid
Y.3	0,532	Valid
Y.4	0,454	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian mempunyai r hitung yang lebih besardari r table (0,254), sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:46).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Reward (X₁)</i>	0.643	Reliabel
2.	<i>Salary (X₂)</i>	0.720	Reliabel
3.	<i>Job Satisfaction (X₃)</i>	0.728	Reliabel
4.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.744	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana ditampilkan pada tabel diatas, maka keempat variabel tersebut adalah reliabel, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum melakukan analisis regresi berganda, karenamodel regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan (Gujarati,

2004). Pengujian terhadap asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS 20for windows, dimana pengujian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, heterokedastisitas, dan uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multi kolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF dari masing-masing variabel yang diteliti kurang dari 10 dan nilai *tolerance* semua

variabel bebas lebih besar dari 0,10, maka (Gujarati, 2003:89).
 diduga ada problem multikolonieritas

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolonieritas

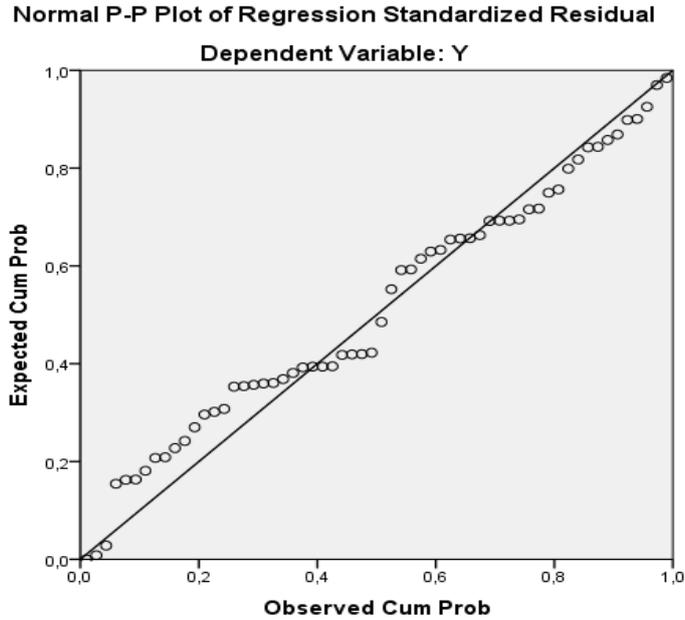
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1	0.816	1.226	Bebas Multikol
X2	0.835	1.198	Bebas Multikol
X3	0.716	1.397	Bebas Multikol

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya di atas 90%. Dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat

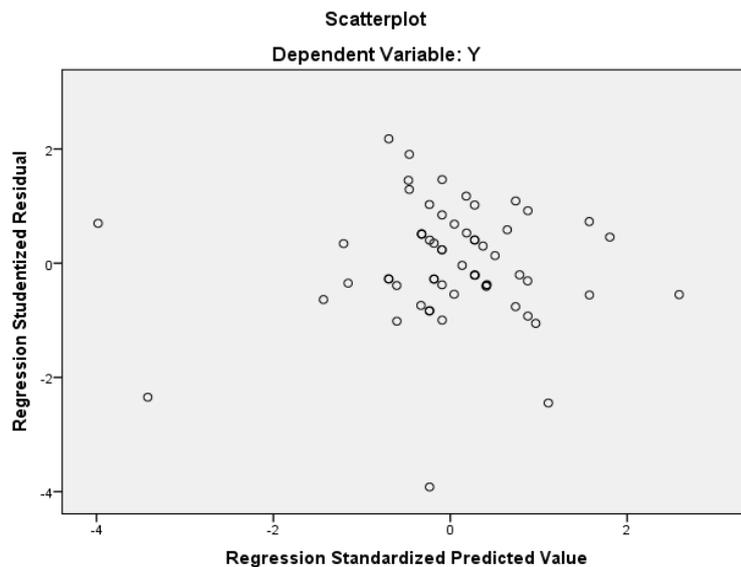
Gambar 1



Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Heteroskedastisitas

Gambar 2



Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel pendapatan pedagang

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,212	2,072	
1 X1	,719	,122	,558
X2	,002	,102	,002
X3	,448	,131	,344

maka dapat dibuat persamaan regresi atas pengaruh lokasi, mutu barang dan kualitas pelayanan terhadap

pendapatan pedagang adalah sebagai berikut : $Y = -1,212 + 0,719 X_1 + 0,002 X_2 + 0,448 X_3 + e$

Pengujian Goodness of Fit

Uji t

Tabel 6

Hasil uji t

Variabel Bebas	t hitung	Signifikansi
X ₁	5,914	0,000
X ₂	2,240	0,010
X ₃	3,414	0,001

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung variabel *reward* adalah 5,914 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai t hitung variabel *reward* 5,914 lebih besar daripada nilai t tabel 1,67 dan tingkat signifikansi t hitung 0,000 lebih kecil daripada α 0,025 (*two tailed*), dengan demikian dapat dikatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor*, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Besarnya pengaruh variabel *reward* terhadap *turnover intention* adalah 0,558 atau 55,8 persen.

Dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Nilai t hitung variabel mutu barang adalah 2,24 dengan tingkat signifikansi 0,010. Nilai t hitung variabel *salary* 2,240 lebih besar daripada nilai t tabel 2,00 dan tingkat signifikansi t hitung 0,010 lebih

besar daripada α 0.025 (*two tailed*), dengan demikian dapat dikatakan *salary* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Besarnya pengaruh variabel *salary* terhadap *turnover intention* adalah 0,002 atau 0,2 persen.

Dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *salary* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Nilai t hitung variabel *job satisfaction* sebesar 3,414 lebih besar daripada nilai t tabel 2.00 dan tingkat signifikansi t hitung 0,001 lebih kecil daripada α 0.025 (*two tailed*), dengan demikian dapat dikatakan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Besarnya pengaruh variabel *job*

satisfaction terhadap *turnover intention* adalah 0.344 atau 0.344 persen.

Dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima.

Uji F

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi *reward* (X_1), *salary* (X_2) dan *job satisfaction* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* di di Sarinah *shop and tailor* Semarang. Hasil perhitungan terdapat pada tabel 4.14.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,008	3	74,336	27,281	,000 ^b
	Residual	152,592	56	2,725		
	Total	375,600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 27,281 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung 27,281 lebih besar daripada F tabel 2,77 serta tingkat signifikansi F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada α 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *reward*,

salary, dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel terikat, yaitu kepuasan pelanggan dapat diterangkan oleh variasi dari variabel bebas yang meliputi merek, kepercayaan

dan nilai pelanggan. Hasil perhitungannya terdapat pada tabel 4.16.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.771 ^a	.594	.572	1,65072	.594	27,281	3	56	.000	1,595

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.572, artinya besar variasi *turnover intention* di Sarinah *shop dan tailor* Semarang yang dapat diterangkan oleh variasi variable *reward, salary, dan job satisfaction* adalah 57,2 persen, sedangkan sisanya pengaruh sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh variasi variabel lain diluar model persamaan regresi, seperti semangat

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh *Reward, Salary dan Job Satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Sarinah *Shop and Tailor*

karyawan, kemampuan yang dimiliki karyawan, jam kerja karyawan, loyalitas karyawan. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 1,65072, dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variable *turnover intention* di Sarinah *shop dan tailor* Semarang.

Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *reward* memberikan pengaruh terbesar, hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung sebesar 5,914, dimana koefisien regresi arahnya positif dan

nilainya sebesar 0,719 atau 71,9 persen.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan, maka didapatkan hasil :

a. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima, karena nilai t hitung variabel lokasi $5,914 > t$ tabel 1.67 dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 < \alpha 0.025$ (*two tailed*).

b. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *salary* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Sarinah *shop and tailor* dapat diterima, karena karena nilai t hitung variabel *salary* $2,240 > t$ tabel 1.67 dan

tingkat signifikansi t hitung $0,010 < \alpha 0.025$ (*two tailed*).

c. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* di karyawan Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima, karena nilai t hitung kualitas pelayanan $3,414 > t$ tabel 1,67 dan tingkat signifikansi t hitung $0.010 < \alpha 0.025$ (*two tailed*).

d. nilai F hitung sebesar 27,281 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung 27,281 lebih besar dari pada F tabel 2,77 serta tingkat signifikansi F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *reward*, *salary*, dan *job*

satisfaction secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Sarinah *shop and tailor* Semarang dapat diterima.

3. nilai koefisien determinasi sebesar 0.572, artinya besar variasi *turnover intention* di Sarinah *shop dan tailor* Semarang yang dapat diterangkan oleh variasi variabel *reward, salary, dan job satisfaction* adalah 57,2 persen, sedangkan sisanya pengaruh sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh variasi variabel lain diluar model persamaan regresi

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan serta kesimpulan yang diambil, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh penulis untuk pengaruh *turnover intention* di sarinah *shop and tailor Semarang* pada karyawan, antara lain adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t, dimana variabel *reward* (X1) memberikan pengaruh paling kecil terhadap *turnover intention* di Sarinah *Shop and tailor* Semarang, maka ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan, antara lain :
 - a. Kepala pengelola di Sarinah *shop and tailor* sebaiknya berupaya untuk bersikap adil dengan karyawan, dengan cara meberikan *reward* bagi karyawan yang ulet dan berpestasi, 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
2. Sebaiknya karyawan memberikan pelayanan dan hasil kinerja yang baik sehingga konsumen mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dan hasil kinerja karyawan. Apabila konsumen puas, maka mereka akan mencari penjahit dan akan menjadi pelanggan tetap bahkan memesan pakaian dalam jumlah banyak , dimana hal tersebut akan memberi dampak positif bagi *salary* karyawan..
 3. Pengelola *Sarinah shop and tailor* sebaiknya memberikan fasilitas tempat yang nyaman bagi karyawan bekerja, sehingga karyawan maupun konsumen merasa nyaman dalam berkunjung.
 4. Karyawan sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Karyawan bersikap lebih ramah, sopan, bersahabat dan cepat dalam memberikan pelayanan dan mengerti apa yang diinginkan oleh pelanggannya.
 - b. Pemilik *Sarinah* sebaiknya bersikap jujur, dalam arti tidak mengambil keuntungan yang terlalu besar dari harga yang ditawarkan kepada konsumennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2010. *Analisis Pagaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Ppada RS. Roemani Muhamadiyah Semarang)* Semarang: UNDIP
- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ke-3. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*
- Mulyadi. 2003. *Akutansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Yogyakarta: UGM
- Purnama, Nursya,bani, 2006. *Manajemen Kualitas Perspektif Global*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Gravindo
- Smith dan Ennew, 2001. "*Consumer Trust, Value, and Loyalty in Relational Exchanges*", Journal of Marketing, Vol. 66 No.1, pp.15-37
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis* , Bandung: CV Alvabeta
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Keepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris padda Navotel Semarang*. Semarang: UNDIP
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja.*, Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zeithaml, V.A, Berry, L.L, Parasuraman, A, 2008. " *The Behavioral Consequences of Service Quality*", Journal of Marketing, Vol. 60 pp.31-46.