

Pengaruh *Satisfaction with Interinsic Reward (SIR)*, *Work Life Balance*, & *Satisfaction with Exterinsic Reward (SER)* terhadap *Job Satisfaction* yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Industri Perhotelan Jakarta

Yunia Tri Adiyono¹, Andreas Wahyu Gunawan P.², Justine Tanuwijaya³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

122012201020@std.trisakti.ac.id¹, andreaswg@trisakti.ac.id²,

justine@trisakti.ac.id³

ABSTRACT

Turn over intention has been seen as a crucial issue for company management for many years because it has negative impacts on organizations such as the loss of employee expertise, experience and skills. The method used is descriptive quantitative method by distributing questionnaires to hotel employees in Jakarta. With the aim of conducting empirical testing of all hypothesis formulations in research by means of hypothesis testing. The results obtained are from the analysis of the effect of the hypothesis of satisfaction with intrinsic reward (SIR) which has a significant positive effect on job satisfaction; Worklife balance (WLB) has a positive but not significant effect on job satisfaction; satisfaction with extrinsic reward (SER) has a significant positive effect on job satisfaction; and Job satisfaction has a significant positive effect on turnover intention.

Keywords: *Turn Over Intention; Hotel; Jakarta*

ABSTRAK

*Turn over intention telah dipandang sebagai masalah krusial bagi manajemen perusahaan selama bertahun-tahun karena memiliki dampak negatif bagi organisasi seperti hilangnya keahlian, pengalaman, dan keterampilan karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel di Jakarta. Dengan tujuan untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap semua rumusan hipotesis dalam penelitian dengan cara uji hipotesis. Hasil yang diperoleh adalah dari analisis pengaruh hipotesis kepuasan terhadap penghargaan intrinsik (SIR) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; *Worklife balance* (WLB) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan terhadap penghargaan ekstrinsik (SER) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.*

Kata Kunci: *Turn over intention; Hotel; Jakarta*

PENDAHULUAN

Turn over intention dipandang sebagai masalah krusial bagi pihak manajemen perusahaan selama bertahun-tahun karena membawa dampak negatif bagi organisasi seperti hilangnya keahlian, pengalaman dan keterampilan karyawan (Naiemah *et al.*, 2021). Melihat kondisi kerja saat ini, permasalahan *turnover intention*

karyawan sukar untuk dihindarkan bahkan diminimalisir (Oosthuizen *et al.*, 2019). Umumnya, perilaku *turnover* karyawan tidak dapat dimonitor secara langsung, melainkan timbul melalui sebuah intensi. Fenomena ini mengarah pada sikap atau rasa yang timbul dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan melakukan mobilisasi kerja ke perusahaan lain yang dinilai lebih unggul. *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat individu yang memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dari organisasi dalam rentang waktu tertentu, yang dilakukan secara sukarela karena alasan tertentu (Kerdpitak dan Jermsttiparsert, 2020).

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan (Oamen *et al.*, 2021). Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang efisien sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari seorang karyawan (Wang *et al.*, 2020)

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Maulidiyah (2020). Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan di luar upah gaji, dan insentif.

Work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu Bahagia. *Work-life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Muliawati, 2020).

Turnover intention (niat untuk pindah perusahaan) merupakan langkah kognitif terakhir dalam proses pengambilan keputusan pegawai, dimana ia secara aktif mempertimbangkan untuk pergi dan mencari peluang pekerjaan alternatif, sangat sulit untuk mengukur perilaku *turnover* aktual, namun menyimpulkan bahwa niat untuk melakukan *turnover* adalah prediktor dari perilaku *turnover*. Ketika niat berpindah berubah menjadi *turnover* aktual, maka akan menimbulkan biaya yang besar terkait dengan pelatihan dan pengembangan, mengelola dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi (Jaharuddin dan Zainol, 2019). Dalam penelitian Nurdin dan Rohaeni (2020) ditemukan adanya hasil hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*. Sedangkan hasil pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction* ditemukan dalam menyatakan dalam risetnya bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, hasil berbeda ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention* pada penelitian Laksono dan Wardoyo (2019).

Permasalahan *turnover* yang tinggi pada karyawan merupakan permasalahan yang masih banyak terjadi di berbagai perusahaan. Permasalahan tersebut juga terjadi pada industri hotel di wilayah DKI Jakarta. Menurut data sekunder melalui wawancara dengan narasumber, terjadi penurunan jumlah karyawan hotel di wilayah DKI Jakarta dari tahun 2019-2022. Berikut adalah perbandingan data mengenai banyaknya karyawan pada usaha hotel pada tahun 2019 sampai tahun 2022:

Tabel 1. Jumlah karyawan Hotel di Wilayah DKI Jakarta Tahun 2019-2022

No.	Bintang	2019	2020	2021	2022
1	Hotel bintang 4	6.325	4.876	3.276	5.256

Sumber: Data di olah, 2023.

Pada tahun 2019 mencapai angka 6.325 Sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan hotel di wilayah DKI Jakarta mencapai angka 5.256 Dari angka tersebut terjadinya fenomena penurunan jumlah karyawan hotel sebesar 1.069 atau sekitar 5% di wilayah DKI Jakarta. hal ini dapat menunjukkan bahwa tingginya *turnover* karyawan pada hotel di Jakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat ke dalam suatu penelitian dengan judul: *Pengaruh Satisfaction with Interinsic Reward (SIR), Work Life Balance, & Satisfaction with Exterinsic Reward (SER) terhadap Job Satisfaction yang Mempengaruhi Turnover Intention Industri Perhotelan Jakarta.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan hotel di Jakarta. Dengan tujuan untuk melakukan pengujian empiris seluruh perumusan hipotesis dalam penelitian dengan cara uji hipotesis atau *hypothesis testing*. Pengumpulan data bersifat *cross sectional*, yaitu dilakukan sekali pada satu periode tertentu. Pengambilan data dilakukan dengan metode survei menggunakan Google Form. Yang disebarikan kepada seluruh karyawan hotel di Jakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi, merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil statistik dari variabel *Satisfaction with Intrinsic Reward, Work Life Balance, Satisfaction with Extrinsic Reward, Job Satisfaction dan Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Analisis *Satisfaction with Intrinsic Reward (SIR)*

Tabel 2. Statistik Deskriptif *satisfaction with intrinsic reward*

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya memahami imbalan intrinsik yang ditawarkan perusahaan	4.24
2	Sistem penghargaan intrinsik perusahaan bisa menimbulkan komitmen mempromosikan	4.27
3	Sistem penghargaan di perusahaan mengetahui kinerja yang unggul	4.18
4	Prestasi saya memberi semangat untuk bertahan di perusahaan ini	4.17
5	Prestasi saya diakui oleh perusahaan tempat saya bekerja	4.19
6	Tanggung jawab yang saya miliki memotivasi saya untuk tetap tinggal	4.19
7	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kualifikasi saya	4.19
8	Upaya saya diakui oleh perusahaan tempat saya bekerja	4.28
9	Saya bangga dengan pekerjaan saya di perusahaan ini	4.21
10	Saya puas dengan kebijakan penghargaan perusahaan	4.13
Rata - Rata <i>satisfaction with intrinsic reward</i>		4.20

Sumber: SPSS 24

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *satisfaction with intrinsic reward* adalah sebesar 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasakan *satisfaction with intrinsic reward* yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa bahwa perusahaan mereka menerapkan *satisfaction with intrinsic reward* sebagai cara perusahaan untuk memberikan reward terhdap karyawannya. Karena itu, karyawan hotel di DKI Jakarta dapat melakukan pekerjaannya dengan adanya *satisfaction with intrinsic reward* di perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *satisfaction with intrinsic reward* adalah 4.28 yang menunjukkan bahwa atasan para karyawan memberikan *reward* yang konsisten dengan tindakan yang dilakukan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *satisfaction with intrinsic reward* adalah 4.13 yang menunjukkan bahwa perusahaan tempat bekerja masih perlu untuk memberikan *reward*. Walaupun karyawan merasa memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan kadang

merasa lelah tetapi hal tersebut tetap berjalan dengan baik karena *satisfaction with intrinsic reward* yang diberikan.

2. Analisis *Work-life Balance* (WLB)

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Work-life balance*

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya tidak berkewajiban untuk bekerja dari rumah selama jam kerja normal	4.26
2	Pekerjaan saya tidak sering melibatkan bekerja di akhir pekan	4.16
3	Jam kerja saya sudah ditentukan (waktu saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan saya)	4.13
4	Saya tidak merasa sulit bagi saya untuk mengambil satu atau dua jam selama jam kerja, untuk mengurus urusan pribadi atau keluarga	4.06
5	Saya tidak merasa tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga	4.16
Rata-rata <i>Work-life balance</i> (WLB)		4.15

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *work-life balance* adalah sebesar 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasakan adanya *work-life balance* yang telah diterapkan oleh perusahaan mereka. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa perusahaan memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Karena itu, karyawan hotel di DKI Jakarta dapat merasakan *Work-life balance* sehingga terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lainnya pada karyawan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *work-life balance* adalah 4.26 yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kestabilan kehidupan dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari karyawannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *work-life balance* adalah 4.06 yang menunjukkan bahwa sedikit sulit bagi karyawan untuk mengambil beberapa jam kerja untuk melakukan kegiatan pribadi. Namun karyawan masih merasa adanya kestabilan pekerjaan di perusahaan yang mengakibatkan kepuasan kerja terpenuhi.

3. Analisis *Satisfaction with Extrinsic Reward* (SER)

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Satisfaction with Extrinsic Reward*

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya puas dengan gaji saya saat ini	4.20
2	Saya puas dengan kondisi kerja saat ini	4.31

3	Manfaat yang diberikan oleh perusahaan memuaskan	4.29
4	Saya puas dengan bonus yang didapatkan dalam pekerjaan	4.10
5	Gaji perusahaan saya mengacu pada kondisi pasar	4.24
6	Gaji perusahaan saya kompetitif dengan pesaing	4.19
7	Sistem promosi perusahaan saya saat ini adil	4.22
8	Saya puas dengan tunjangan yang didapatkan di perusahaan berdasarkan nilai	4.23
9	Gaji dan nilai saya sepadan dengan apa yang didapatkan rekan kerja saya di pekerjaan yang sama serta saya dibayar untuk lembur	4.22
Rata-rata Satisfaction with extrinsic Reward		4.22

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *satisfaction with extrinsic reward* adalah sebesar 4.22. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan *satisfaction with extrinsic reward* saat bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya dan perusahaannya. Karena hotel di Dki Jakarta telah menerapkan regulasi perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *satisfaction with extrinsic reward* adalah 4.31 yang menunjukkan bahwa karyawan menyukai kondisi pekerjaan yang mereka jalani sekarang. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada *satisfaction with extrinsic reward* adalah 4.10 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaannya.

4. Analisis Job Satisfaction (JS)

Tabel 5. Statistik Deskriptif Job satisfaction

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya sekarang ini	4.18
2	Saya sangat puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini	4.24
3	Menurut pendapat saya, orang dengan pekerjaan ini sangat puas dengan jenis pekerjaan yang harus mereka lakukan	4.21
Rata-rata Job satisfaction		4.21

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *job satisfaction* adalah sebesar 4.21. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasakan adanya *job satisfaction* yang telah diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa kepuasan bekerja di hotel di DKI Jakarta. Karena itu, karyawan hotel di DKI Jakarta dapat merasakan kepuasan bekerja.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *job satisfaction* adalah 4.24 yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepuasan kerja melalui jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *job satisfaction* adalah 4.18 yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan pada karyawan.. Hal ini didukung dengan lama bekerja karyawan terbanyak yaitu 1-5 tahun, dimana semakin lama masa kerja karyawan pada perusahaan maka semakin loyal terhadap perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

5. Analisis *Turnover Intention (TI)*

Tabel 6. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya tidak akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	4.22
2	Saya tidak berniat mencari pekerjaan baru di tahun depan	4.12
3	Saya tidak berniat untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	4.26
Rata-rata <i>Turnover Intention</i>		4.20

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *turnover intention* adalah sebesar 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasakan adanya *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan mereka. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa adanya keinginan untuk berpindah dan intensi untuk berpindah pekerjaan atau tidak berada di zona nyamannya. Karena itu, karyawan hotel di DKI Jakarta merasakan adanya *turnover intention* di perusahaannya.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *turnover intention* adalah 4.26 yang menunjukkan bahwa adanya tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *turnover intention* adalah 4.12 yang menunjukkan bahwa adanya tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung dengan adanya karyawan yang hanya bekerja selama kurang dari 1 tahun, dimana semakin cepat masa kerja karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* terhadap karyawan di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Satisfaction with Intrinsic Reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0.364	.048	H_a didukung

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.048 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.364. Nilai p-value memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *satisfaction with intrinsic reward* terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with intrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan hotel di DKI Jakarta.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>satisfaction with intrinsic reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-,106	.478	H_a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.478 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.106. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *satisfaction with intrinsic reward* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with intrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta kurang berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Worklife Balance</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	.215	.169	H_a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.169 > 0.05$ dengan

nilai estimasi (β) sebesar 0.215. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *worklife balance* terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *worklife balance* pada hotel di DKI Jakarta kurang berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang dirasakan oleh Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Worklife Balance</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.102	.376	H_a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.376 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.102. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *worklife balance* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *worklife balance* pada hotel di DKI Jakarta kurang berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Satisfaction with Extrinsic Reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0.311	.036	H_a didukung

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.036 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.311. Nilai p-value memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *satisfaction with extrinsic reward* terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with extrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan hotel di DKI Jakarta.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Satisfaction with Extrinsic Reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,145	.227	H_a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.227 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,145. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *satisfaction with extrinsic reward* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with extrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta kurang berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.606	.024	H_a didukung

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.048 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.606. Nilai p-value memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sehingga terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *job satisfaction* pada hotel di DKI Jakarta berpengaruh *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan hotel di DKI Jakarta.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis 8

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Satisfaction with Intrinsic Reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i>	0	.137	H_a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.137 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara

satisfaction with intrinsic reward terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with intrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh Karyawannya.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis 9

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Worklife Balance</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i>	0	.242	H _a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.242 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H₀1 diterima dan H_a1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *worklife balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *worklife balance* pada hotel di DKI Jakarta tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh Karyawannya.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis 10

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Satisfaction with Extrinsic Reward</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i>	0	.124	H _a ditolak

Sumber: AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.124 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0. Nilai p-value tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), maka H₀1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *satisfaction with extrinsic reward* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *satisfaction with extrinsic reward* pada hotel di DKI Jakarta tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang didasarkan oleh Karyawannya,

Pembahasan

H1: Satisfaction With Intrinsic Reward (SIR) berpengaruh positif signifikan terhadap Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* memiliki pengaruh positif terhadap *job*

satisfaction. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa perusahaan memberikan *satisfaction with intrinsic reward* sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja karena pengaruh positif dari perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslikhin dan Ernani Hadiyati (2022) menemukan bahwa Pemberian *reward* intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik dan tinggi pemberian *reward* intrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pasuruan.

H2: Satisfaction With Intrinsic Reward (SIR) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *turnover intention* kurang mempengaruhi *satisfaction with intrinsic reward* sehingga karyawan merasa tidak adanya keterkaitan antara dua variabel tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyana (2019) yang menemukan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Revolt Industry.

H3: Worklife Balance tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *worklife balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *worklife balance* kurang mempengaruhi *job satisfaction* sehingga karyawan merasa tidak adanya keterkaitan antara dua variabel tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mildah hasanah (2022) yang menemukan *work-life balance* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 44 responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery cabang Pekanbaru.

H4: Worklife Balance tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *worklife balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *worklife balance* kurang mempengaruhi *turnover intention* sehingga karyawan merasa tidak adanya keterkaitan antara dua variabel tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Milla Dwi Afnisya (2021) yang menemukan *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi *kualitas work-life balance* karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan atau bahkan tidak ada sama sekali. Penelitian ini dilakukan pada 86 karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

H5: Satisfaction With extrinsic Reward (SIR) berpengaruh positif signifikan terhadap Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with extrinsic reward* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa perusahaan memberikan *satisfaction with extrinsic reward* sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja karena pengaruh positif dari perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galang satria Firmansyah (2021) menemukan bahwa Pemberian *reward* ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik dan tinggi pemberian *reward* ekstrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja pada 125 responden.

H6: Satisfaction With Extrinsic Reward tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with extrinsic reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *satisfaction with extrinsic reward* kurang mempengaruhi *turnover intention* sehingga karyawan merasa tidak adanya keterkaitan antara dua variabel tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyana (2019) yang menemukan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Revolt Industry.

H7: Job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa perusahaan memberikan *job satisfaction* sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja karena pengaruh positif dari perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Maria Oley (2023) menemukan bahwa *job satisfaction*, berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada 38 orang karyawan Manado Quality Hotel.

H8: Satisfaction With Intrinsic Reward tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *satisfaction with intrinsic reward* kurang mempengaruhi *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggy Elfa Nurliawan (2023) yang

menemukan bahwa *job satisfaction is not able to mediate the effect of satisfaction with intrinsic reward on turnover intention* pada 60 permanent employees of PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

H9: Worklife Balance tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *worklife balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *worklife balance* kurang mempengaruhi *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahidillah Nurdin (2020) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover*, *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention turnover* secara signifikan pada 97 responden *millennial*.

H10: Satisfaction With extrinsic Reward tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di hotel di DKI Jakarta ditemukan bahwa *satisfaction with extrinsic reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta beranggapan bahwa *satisfaction with extrinsic reward* kurang mempengaruhi *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggy Elfa Nurliawan (2023) yang menemukan bahwa *job satisfaction is not able to mediate the effect of satisfaction with extrinsic reward on turnover intention* pada 60 permanent employees of PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Dari hasil analisis pengaruh hipotesis *satisfaction with intrinsic reward* (SIR) berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta merasakan adanya kepuasan bekerja yang dirasakan apabila mendapatkan *satisfaction with intrinsic reward*.
- b. *Satisfaction with intrinsic reward* (SIR) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *satisfaction with intrinsic reward* dengan *turnover intention* yang dirasakan.
- c. *Worklife balance* (WLB) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat

bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *Worklife balance* dengan *job satisfaction* yang dirasakan.

- d. *Worklife balance* (WLB) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *Worklife balance* dengan *turnover intention* yang dirasakan.
- e. *Satisfaction with extrinsic reward* (SER) berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *satisfaction with extrinsic reward* dengan *job satisfaction* yang dirasakan. perusahaan memberikan kepuasan bekerja melalui *satisfaction with extrinsic reward* yang di salurkan melalui bonus.
- f. SER berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *satisfaction with extrinsic reward* dengan *turnover intention* yang dirasakan. Perusahaan tetap memberikan bonus walaupun terkadang tidak mempengaruhi *turnover intention* yang karyawan lakukan.
- g. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta merasakan adanya keterkaitan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* yang dirasakan. Perusahaan memberikan kepuasan kerja yang baik hingga mempengaruhi keputusan *turnover* yang diambil oleh karyawannya. *Job satisfaction* tidak mampu memediasi SIR, LWB, maupun SER terhadap *turnover intention*. Didukung oleh hasil olah data menggunakan AMOS dapat dilihat bahwa karyawan hotel di DKI Jakarta tidak merasakan adanya keterkaitan antara *job satisfaction with intrinsic reward*, *worklife balance*, *satisfaction with extrinsic reward* dengan *turnover intention* yang dimediasi *job satisfaction* yang dirasakan.

SARAN

Saran-saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat diperbaiki kekurangan ataupun yang ada pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti perusahaan di sektor jasa saja tetapi sektor lain seperti pendidikan, konstruksi, perbankan, dan yang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* seperti *work stress* maupun *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). The Role of Organizational Commitments in Mediating The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25-34
- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). The Effects Of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586-594. <https://doi.org/10.5530/Srp.2020.2.86>
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Md Isa, E. V., & Muhamad Radzi, W. N. W. (2021). The Impacts of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention: A Case in The Malaysian Manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339(May). <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Work-Life Balance and Its Impact On Turnover Intention In The Millennium: The Mediation Role of Job Satisfaction. *Konsep dan Bisnis Manajemen*, 6(2), 121-132.
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2019). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Turnover Intention Amongst Information Technology Employees. *Southern African Business Review*, 20(1), 446-467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>