

## **Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang**

**Nelly Widyawati<sup>1</sup>, Abdurahman Faris Indriya Himawan<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup>Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak turnover tinggi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang, Penggunaan sampel pada penelitian ini ialah karyawan PT. XYZ Rembang dengan jumlah karyawan sebanyak 6 orang. Penggunaan metode pengumpulan data yakni data sekunder beserta data primer berupa hasil wawancara dengan pihak PT. XYZ Pusat dan data resmi yang diperoleh dari PT. XYZ Pusat yang mencakup angka turnover yang terjadi pada PT. XYZ Rembang. Sesuai dengan hasil penelitian yang dikerjakan terhadap PT. XYZ Cabang Rembang yakni turnover yang terjadi pada PT. XYZ Rembang memberikan dampak secara signifikan pada kinerja karyawan maupun produktivitas PT. XYZ Rembang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor : 1.) Beban kerja 2.) Faktor Lingkungan 3.) Kepuasan kerja 4.) Kepuasan gaji karyawan 5.) Recruitment yang salah 6.) Manager yang buruk.

Kata kunci : Turnover, Kinerja Karyawan, Produktivitas

Copyright (c) 2022 Nelly Widyawati

---

✉Corresponding author :

Email Address : [nelywidyanti123@gmail.com](mailto:nelywidyanti123@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Turnover merupakan hal yang sangat dihindari oleh setiap perusahaan apalagi dengan angka turnover yang cukup tinggi pada perusahaan itu sendiri karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Cang et al (2016) mengatakan bahwa, kemampuan ialah karakteristik pribadi selayaknya traits, keterampilan tangan, intelegensi, dengan keseluruhannya adalah daya berpotensi dengan dipunyai oleh suatu insan guna mengerjakan aktifitas secara khusus yang bersifat stabil. Sehingga menurut Delita dan Susanto (2019), dampak negatif akibat terjadinya turnover pada sebuah perusahaan adalah menggantikan karyawan dengan kualitas beserta kemampuan secara yang baik pada perusahaan yang akan keluar sehingga perusahaan harus butuh waktu serta biaya penambahan untuk merekrut karyawan baru. Tetapi perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan belum tentu menemukan karyawan memiliki kualitas dan kemampuan pada bidangnya.

PT. XYZ merupakan perusahaan distributor besi nasional yang menyediakan berbagai jenis retail besi, baja dan beton terlengkap yang sudah memiliki banyak kepercayaan dari para costumer. PT. XYZ didirikan pada tahun 2009, lokasi kantor sekaligus gudang pusat terletak di daerah Lamongan. Jumlah karyawan pada PT. XYZ Pusat sejumlah 41 pegawai, 10 pegawai kantor (human resource development, kasir, audit, finance & tax, store manager, purchasing, beserta admin) dan 31 pegawai pada bagian lapangan, (kepala Gudang, kepala pengiriman, spv ornament, asisten ornament, driver, press & tool, operator crane, helper, dan

checker). PT. XYZ memiliki banyak cabang di kota-kota Indonesia seperti Lamongan, Tuban, Situbondo, Probolinggo, Yogyakarta, Jember, Kuningan dan Rembang. Pada PT. XYZ cabang Rembang berdiri pada 25 Mei 2022, memiliki jumlah pekerja sebanyak 6 orang diantaranya :

- 1.) bagian admin & ornamen dengan jumlah 2 pekerja
- 2.) bagian checker dengan jumlah 1 pekerja
- 3.) bagian driver dengan jumlah 1 pekerja
- 4.) bagian helper dengan jumlah 1 pekerja
- 5.) bagian store manager dengan jumlah 1 pekerja

Pada bulan Oktober 2022 PT. XYZ Pusat memberikan penambahan store manager cabang Rembang guna untuk mempermudah pengawasan, memimpin, memberikan motivasi, membimbing dan memberikan feedback kepada karyawan, mengembangkan strategi toko guna untuk meningkatkan jumlah pelanggan, dan memastikan bahwa PT. XYZ Rembang sudah membagikan pelayanan yang paling baik terhadap para pelanggan.

Pada PT. XYZ khususnya cabang Rembang mengalami turnover yang cukup tinggi pada periode kurang melalui setahun semenjak berdirinya PT. XYZ Rembang. Perihal tersebut bisa ditinjau melalui terlalu banyak karyawan yang sering keluar masuk guna mengajukan resign atau pengajuan pengunduran diri untuk berhenti bekerja pada PT. XYZ dengan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga beban kerja yang diterima oleh karyawan yang terdapat pada PT. XYZ menjadi lebih berat beserta produktifitas perusahaan menjadi lebih menurun dikarenakan minimnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia pada PT. XYZ Rembang.

*Tabel 1 :*

*Data Karyawan Resign PT. XYZ Rembang 2022*

<b>Nama Karyawan</b>	<b>Tanggal Bergabung</b>	<b>Tanggal Resign</b>	<b>Keterangan</b>
Karyawan 1	26 Mei 2022	09 Agustus 2022	<i>Mangkir (sering tidak masuk tanpa di sertai keterangan dengan jelas) selang beberapa bulan resign</i>
Karyawan 2	08 Juni 2022	30 Juli 2022	<i>Mangkir (sering tidak masuk tanpa di sertai keterangan dengan jelas) selang beberapa bulan resign</i>
Karyawan 3	26 Mei 2022	02 Agustus 2022	<i>Sering merasa letih dan mual dikarenakan hamil muda</i>
Karyawan 4	05 Agustus 2022	24 September 2022	<i>Sakit bawaan</i>
Karyawan 5	06 Agustus 2022	15 Oktober 2022	<i>Izin menikah selama 2 minggu jika tidak diizinkan maka akan mengajukan resign</i>
Karyawan 6	03 Oktober 2022	06 Oktober 2022	<i>Mangkir selang waktu 3 hari kemudian resign</i>

*Sumber : data primer PT. XYZ Pusat 2022*

Dan menurut Ardian dan Jaelani (2021), menyatakan bahwa umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover yang terjadi pada suatu organisasi tidak boleh melebihi dari prosentase 10%. Dari data tabel tersebut dapat dilihat bahwa, sebesar 50% karyawan mengalami mangkir atau karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan dengan jelas kemudian beberapa bulan selanjutnya karyawan melakukan pengunduran diri untuk

memutuskan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Dari data tersebut bahwa PT. XYZ Rembang mengalami Turnover yang cukup tinggi.

Menurut Sudiro Ahmad (2021), salah satu yang menjadi penyebab palinglah meyakinkan melalui kerusakan sebuah situasi pada sebuah keorganisasian ialah rendahnya *job satisfaction* atau rendahnya kepuasan kerja. Penyebab rendahnya kepuasan kerja membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja, penurunan kualitas kinerja karyawan, mangkir atau sering tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan dengan jelas, dan pergantian karyawan. Berdasarkan penjelasan teori diatas bahwa, karyawan yang sering mangkir atau sering tidak masuk tanpa memberikan keterangan dengan jelas termasuk karyawan yang memiliki ketidakpuasan saat bekerja pada PT. XYZ sehingga hal tersebut menjadikan alasan penyebab turnover pada PT. XYZ Rembang.

## KAJIAN TEORITIK

### 1. Hasil penelitian Fauzan Hakim (2016)

Hasil penelitian Fauzan (2016) dengan judul penelitian “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsorsing”. Penelitian tersebut ialah penelitian beserta mempergunakan metode kualitatif bersama studi korelasi. Pengambilan data dikerjakan dengan mempergunakan kuisisioner. Data penelitian dilakukan pengolahan bersama regresi ganda juga korelasi persial.

Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa, pengaruh diantara employee retention bersama turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan dengan prosentase koefisien korelasi sebesar +0,655%. Dengan prosentase determinansi sebesar 0,744% yang menunjukkan simultan, bahwa employee retention beserta kepuasan kerja memiliki kontribusi dengan memberikan pengaruh pada turnover intention. Turnover intention yang terjadi didalam perusahaan ialah kegagalan dalam memenuhi janji pada rangka manajemen retensi. Perihal itu merujuk terhadap pelanggaran kontrak psikologis karyawan juga menimbulkan terjadinya turnover intention. Fenomena lainnya yang menjadi faktor ialah hal yang membedakan kepribadian karyawan dengan memberikan dampak terhadap hasil kinerja dari karyawan itu sendiri.

### 2. Hasil Penelitian Alfatania Pandu Asmara (2017)

Penelitian Alfatania (2017) yang berjudul “Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bedah Surabaya” Penelitian ini merupakan penelitian dengan mempergunakan jenis penelitian analitik beserta desain peneelitian yaitu cross sectional. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari turnover intention pada kinerja pekerja terhadap rumah sakit bedah surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini ialah pekerja rumah sakit bedah surabayaa beserta periode kerja paling sedikit selama 6 bulan juga dengan jumlah sampel sebanyak 58 pekerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa, Rumah sakit Bedah surabaya mengalami turnover yang terjadi peningkatan pada kurun waktu tiga tahun belakangan sejak 2014 - 2016 dengan prosentase sebesar 13,67%. Terjadinya turnover diawali karena adanya turnover intention dalam suatu organisasi, karyawan yang memiliki rasa keinginan untuk berhenti bekerja dari Rumah sakit bedah surabaya untuk bekerja pada organisasi lain. Tingginya angka turnover yang ada di Rumah Sakit Bedah surabaya kemungkinannya

dikarenakan oleh besarnya angka turnover intention yang terjadi pada rumah sakit bedah surabaya, dimana pekerja pada rumah sakit bedah surabaya merasakan ketidakpuasan ketika bekerja terhadap rumah sakit bedah surabaya baik itu berupa pemberian gaji karyawan, lingkungan pekerjaan, komitmen organisasi, budaya organisasi yang diterapkan, beban kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terlampir maka penulis dapat disimpulkan bahwa, penelitian terdahulu yang terlampir dan penelitian sekarang yang ditulis oleh penulis memiliki kesinambungan yaitu, turnover yang terjadi pada sebuah organisasi diawali dengan adanya turnover intention pada sebuah organisasi tersebut dan adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja baik berupa pembayaran gaji karyawan, beban kerja, lingkungan pekerjaan, komitmen organisasi dan lain sebagainya sehingga menyebabkan karyawan untuk memutuskan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Ardan dan Jaelani (2021), Turnover ialah pergerakan dari pekerja yang keluar melalui sebuah organisasi menuju kepada realita akhir dengan ditemui suatu organisasi dengan bentuk jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu, kemudian pekerja guna melakukan perpindahan akan merujuk terhadap hasil perbaikan secara individu yang dikerjakan oleh karyawan tentang kelanjutan hubungan bersama suatu organisasi yang belumlah dilakukan perwujudan. Menurut Roziana (2020), Turnover adalah tindakan pengunduran diri seorang karyawan dari perusahaan tempat bekerja yang bersifat permanen baik dengan sukarela maupun secara tidaknya. Menurut Ardan dan Jaelani (2021), Turnover dapat menyebabkan dampak Kerugian pada perusahaan diantaranya, Biaya recruitment pekerja yang berkaitan waktu maupun fasilitas karyawan guna wawancara pada tahapan seleksi, biaya pelatihan yang dilakukan untuk melakukan pelatihan berkaitan waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang akan dilatih.

Hal yang berbeda dalam penelitian yang dikerjakan atas Hasibuan dkk (2021) menyampaikan bahwasanya tidak selamanya turnover dapat memberikan kerugian terus terhadap perusahaan, namun terdapat turnover dengan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Turnover yang memberikan kerugian bagi perusahaan yakni jika pekerja yang keluar melalui perusahaan ialah pekerja dengan kinerja yang baik, kompetensi banyak pada bidangnya. Perusahaan bisa mendapatkan keuntungan jika pekerja yang keluar ialah pekerja dengan standar kinerja yang kurang baik atau dibawah standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan, tidak bisa mencapai target dengan baik sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan kemudian jabatan yang ditinggalkan bisa diambil oleh pekerja lainnya dengan memiliki keterampilan maupun kinerja secara lebihlah baik.

Menurut Roziaa (2020), mengungkapkan bahwasanya terdapat sejumlah faktor yang sebagai penyebab adanya turnover, antara lain :

1. Beban kerja  
memberikan beban kerja yang berat kepada karyawan bisa memberikan akibat karyawan mendapatkan penderitaan akan tugas dan tanggungjawab yang diemban sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan ini.
2. Faktor lingkungan

lingkungan secara menyenangkan bisa memberikan ketertarikan untuk pekerja begitu pun bersama lingkungan fisik yang akan sangat memberikan pengaruh kepada tinggi rendahnya turnover karyawan.

3. Kepuasan kerja  
Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya tingkat turnover karyawan diberikan pengaruh atas kepuasan kerja, jika karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan maka karyawan akan merasakan senang dan puas sehingga meminimalisir terjadinya turnover.
4. Kepuasan gaji  
kepuasan gaji dirasa selaku perihal yang menyebabkan turnover karena besar atau kecilnya gaji yang diberikan harus sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Tetapi persepsi karyawan pada perlakuan tak adil pada perihal kompensasi sebagai penyebab kuat pada permasalahan turnover.
5. Recruitment yang salah  
tidak semua recruitment yang dilakukan oleh tim HRD melampirkan semua keterangan dengan jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan sehingga calon karyawan yang melamar pada perusahaan tersebut kurang mengerti akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan.
6. Manager yang buruk  
tidak semua manager pada perusahaan bisa memberikan perlakuan yang baik dengan para karyawannya. Manager yang buruk biasanya selalu memberikan banyak tekanan kepada karyawan, menganggap bahwa karyawan hanyalah sebagai eksploitasi untuk kesuksesan mereka.

Dari beberapa faktor penyebab terjadinya turnover diatas bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Ramadhan (2017) mengatakan bahwa, kepuasan kerja yaitu pemikiran dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Barus (2019) mengatakan dalam penelitiannya bahwa, Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan karyawan pada pekerjaan yang dirasa memberikan kesenangan maupun tidaknya bagi karyawan ditempat bekerja. Menurut Tekni (2018), kepuasan kerja ialah sebuah penilaian perasaan positif karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasakan nyaman berada ditempat kerja, selalu memberikan hasil kinerja yang terbaik dan maksimal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang kepuasan kerja seperti kepuasan gaji karyawan, beban kerja, dan pelatihan yang diberikan untuk karyawan. Menurut Darma dkk (2019), kepuasan kerja bisa dilakukan pengukuran dari sejumlah atau beberapa faktor. Terdapat lima dimensi yang menyebabkan kepuasan kerja :

1. Kepuasan pada rekan kerja
2. Kepuasan kerja pada pekerjaannya
3. Kesempatan gaji
4. Kesempatan promosi
5. Kepuasan supervisi

Berdasarkan pernyataan Ria dan Syarif (2018) mengatakan bahwasanya, kepuasan kerja karyawan mencakup enam aspek seperti:

1. Upah

2. Pekerjaannya sendiri
3. Beban kerja
4. Promosi
5. Pengawasan
6. Team kerja
7. Kondisi kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian  
Jenis penelitian ini ialah mempergunakan metode deskriptif kualitatif beserta mempergunakan pendekatan kualitatif. Tujuan pada penelitian ini yakni supaya peneliti bisa memberikan gambaran situasi sebenarnya berdasarkan realita maupun melakukan analisis secara mendalam mengenai dalam Turnover pada PT. XYZ cabang Rembang terhadap kinerja karyawan dan produktivitas PT. XYZ Rembang.
2. Populasi dan Sampel  
Populasi berdasarkan pernyataan Gani (2020) berarti seluruh individu selaku sumber guna pengambil sampel saat melakukan penelitian, dengan meliputi subyek/obyek dengan mempunyai karakteristik maupun kualitas tersendiri yang sudah dilakukan penetapan atas peneliti guna dijadikan sebagai pembelajaran juga ditari sebagai kesimpulan. Sedangkan sampel bisa diberikan arti selaku bagian kecil melalui populasi yang dapat diperoleh berdasarkan prosedur secara khusus kemudian sampelnya mewakili populasinya. Dalam survei yang telah dilakukan, dapat penulis simpulkan bahwa sampel yang digunakan adalah karyawan PT. XYZ Cabang Rembang dalam hal ini ada 6 karyawan.
3. Teknik Pengumpulan Data  
Penggunaan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah memepgunakan wawancara bersama pihak atasan. Mewawancarai pihak Human Resource Development dan analisis data data yang didapatkan setelah melakukan wawancara dengan pihak Human Resource Develpoment PT. XYZ pusat.
4. Sumber Data  
Penggunaan sumber data dalam penelitian ini yakni sumber data sekunder beserta sekunder primer dengan bentuk hasil wawancara beserta pihak PT. XYZ pusat dan data resmi yang diterima dari perusahaan PT. XYZ Pusat mengenai data turnover pada PT. XYZ Rembang. Sedangkan penggunaan teknik analisis datanya ialah statistik deskriptif beserta distribusi frekuensi menggunakan data primer PT. XYZ rembang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil informasi yang sudah diterima pada penelitian ini, menunjukkan bahwa PT. XYZ Rembang mengalami turnover yang cukup tinggi, dilihat berdasarkan hasil data primer dan data sekunder serta melihat banyaknya karyawan yang sering keluar masuk

untuk mengajukan resign pada periode kurang melalui setahun beserta jumlah karyawan yang tergolong sedikit.

Tabel 2

Data Karyawan Resign PT. XYZ Rembang 2022

Nama Karyawan	Tanggal Bergabung	Tanggal Resign	Keterangan
Karyawan 1	26 Mei 2022	09 Agustus 2022	Mangkir (sering tidak masuk tanpa di sertai keterangan dengan jelas) selang beberapa bulan resign
Karyawan 2	08 juni 2022	30 Juli 2022	Mangkir (sering tidak masuk tanpa di sertai keterangan dengan jelas) selang beberapa bulan resign
Karyawan 3	26 Mei 2022	02 Agustus 2022	Sering merasa letih dan mual dikarenakan ahamil muda
Karyawan 4	05 Agustus 2022	24 September 2022	Sait bawaan
Karyawan 5	06 Agustus 2022	15 Oktober 2022	Izin menikah selama 2 minggu jika tidak diizinkan maka akan mengajukan resign
Karyawan 6	03 Oktober 2022	06 Oktober 2022	Mangkir selang waktu 3 hari kemudian resign

Sumber : data primer PT. XYZ Pusat 2022

Dari tabel diatas bahwa sebesar 50% karyawan mengalami mangkir atau karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan dengan jelas kemudian beberapa bulan selanjutnya karyawan melakukan pengunduran diri secara tiba-tiba untuk memutuskan hubungan kerja diantara karyawan beserta perusahaan dengan dikarenakan atas adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja pada PT. XYZ Rembang. Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) mengatakan bahwasanya, karyawan bersama kepuasan kerja bisa mendapatkan perasaan bahagia maupun senang ketika mengerjakan yang mereka lakukan maupun tidaknya mencoba untuk mencari pilihan lainnya. Permasalahan yang terjadi pada PT. XYZ Rembang menjadi penyebab terjadinya turnover yang berdampak pada kinerja karyawan dan produktivias PT. XYZ Rembang dikarenakan berkurangnya jumlah karyawan saat ini sedikit sehingga beban kerja yang diterima oleh karyawan yang ada di PT. XYZ menjadi lebih berat dan produktifias perusahaan menjadi lebih menurun dikarenakan miimnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia pada PT. XYZ Rembang. Para pimpinan PT. XYZ Pusat sudah melakukan beberapa hal untuk mencegah terjadinya turnover PT. XYZ Rembang, yaitu :

1. Pimpinan dengan cepat membuka lowongan pekerjaan untuk mencari karyawan baru sebagai pengganti karywan yang sudah resign dari PT. XYZ Rembang.
2. Pimpinan mencari karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi sehinga resiko turnover dapat tertasi.
3. Memberikan motivasi kepada karyawan akan pentingnya menjaga lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja.
4. Memberikan jenjang karir atau promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi guna utuk karyawan lebih semangat dan memberikan hasil kinerja yang terbaik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengamatan dapat disimpulkan bahwa, tingginya turnover pada PT. XYZ Rembang memberikan dampak secara signifikan pada kinerja maupun produktivitas PT. XYZ Rembang karena ketika terjadi turnover pada perusahaan maka beban kerja yang didapatkan atas karyawan bisa sedikit lebih berat dan produktivitas PT. XYZ Rembang semakin menurun karena berkurangnya jumlah karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa turnover yang terjadi pada PT. XYZ Rembang disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan saat bekerja pada PT. XYZ Rembang.

Berdasarkan hasil dari pengamatan yang dikerjakan atas peneliti, jadi saran yang bisa dibagikan untuk perusahaan PT. XYZ Rembang dan PT. XYZ Pusat mengenai dampak turnover terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan adalah :

1. Perusahaan memberikan penjelasan dan pemahaman kepada karyawan terkait kontrak kerja karyawan yang melampirkan perjanjian kerja dan pengunduran diri serta sanksi yang diberikan jika dalam memutuskan hubungan kerja yang dikerjakan dengan satu pihak atas karyawan guna untuk meminimalisir teradinya turnover.
2. Perusahaan harus lebih memahami apa yang dibutuhkan karyawan agar dapat terciptanya kepuasan kerja karyawan dengan baik dan kerjasama dengan tim dapat berjalan dengan baik guna untuk terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Menyesuaikan gaji karyawan dengan beban dan tanggungjawab yang di terima oleh karyawan PT. XYZ Rembang.
4. Memberikan reward bagi karyawan yang sudah memberikan kinerja terbaik guna agar karyawan lebih terdorong dan semangat untuk selalu memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk persahaan, Seperti :
  - a. Memberikan reward

pemberian reward bagi karyawan yang sudah memberikan hasil kinerja yang memuaskan sehingga karyawan lain terdorong agar mampu memberikan hasil kinerja yang terbaik. Seperti : kenaikan gaji ataupun memberikan bonus
  - b. Pemberian penghargaan kepada karyawan

Pemberian penghargaan berupa sertifikat hasil pencapaian kerja secara formal sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.
  - c. Pemberian hadiah
  - d. Memberikan apresiasi kepada karyawan

Pemberian apresiasi kepada karyawan yang sudah memberikan hasil kinerja terbaik untuk perusahaan sehingga karyawan merasa dihormati dan disegani oleh atasan.
  - e. Memberikan penambahan cuti tahunan kepada karyawan

## Referensi :

Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2),123-129

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- BARUS, L. P. B. (2019). *ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS KABANJAHE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3) . <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66-83. <http://dx.doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., ... & Munthe, R. N. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hidayati, Roziana A. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Kirono, I., Sukaris, S., Himawan, A. F. I., & Akhiruddin, A. (2022). Kemampuan dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan motivasi. *Journal of Business and Banking*, 11(2), 231-250.
- Megaster, T., & Puspitasari, R. (2018). Analisa Penyebab Kepuasan Kerja Yang Diakibatkan Oleh Etika Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Ecosif Multi Kreasi. *Dynamic Management Journal*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v2i1.588>
- Nasution, A. G. J. (2020). *Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). MENGUNGKAP TINGGINYA TURNOVER INTENTION PT. WBS SEMARANG. *Solusi*, 17(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.