

Website:

ojs.unwaha.ac.id/index.php/joems/

***Correspondence:**

petersina30@gmail.com

DOI:

[10.32764/joems.v9i1.1726](https://doi.org/10.32764/joems.v9i1.1726)

Citation:

Eleuwyaan, P. F., Ferinia, R., Hutabarat, F. (2026). Pengaruh Green Reward System Melalui Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agrodana Futures Bandung. *JoEMS: Journal of Education and Management Studies*, 9(1), 74-94.

Article Process

Submitted:

23 Desember 2025

Reviewed:

5 Januari 2026

Revised:

15 Februari 2026

Accepted:

20 Februari 2026

Published:

28 Februari 2026

Office:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
Jalan Garuda 9 Tambakrejo, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

E-ISSN: 26545209

Pengaruh Green Reward System Melalui Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agrodana Futures Bandung

Petersina Fatrisya Eleuwyaan*, Rolyana Ferinia, Francis Hutabarat

Affiliation:

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Advent Indonesia

ABSTRACT

Purpose: To analyze the direct and indirect effects of the Green Reward System on Turnover Intention, mediated by work motivation, among employees at PT. Agrodana Futures.

Methodology/approach: A quantitative approach was employed using a questionnaire survey administered to 89 respondents. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software.

Findings: The Green Reward System and work motivation have a significant direct effect on Turnover Intention. The Green Reward System also significantly affects work motivation. Furthermore, work motivation was proven to mediate the relationship between the Green Reward System and Turnover Intention.

Practical implications: Companies can reduce employee turnover intention by designing a sustainability-oriented reward system. High work motivation resulting from the implementation of this system is crucial for improving staff retention.

Originality/value: This study provides specific empirical evidence regarding the mediating role of work motivation within the framework of a green reward system on employee turnover



intention, particularly in the context of the futures brokerage industry.

Keywords: Green Reward System; Turnover Intention; Work Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Menganalisis pengaruh *Green Reward System* terhadap *Turnover Intention* secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Agrodana Futures.

Metode/pendekatan: Pendekatan kuantitatif melalui metode survei kuesioner kepada 89 responden. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil: *Green Reward System* dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Green Reward System* juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lebih lanjut, motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara *Green Reward System* dan *Turnover Intention*.

Implikasi praktik: Perusahaan dapat menekan tingkat niat keluar karyawan dengan merancang sistem penghargaan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Dukungan motivasi kerja yang tinggi dari implementasi sistem ini krusial untuk meningkatkan retensi staf.

Orisinalitas/kebaharuan: Penelitian ini memberikan bukti empiris spesifik mengenai peran mediasi motivasi kerja dalam kerangka sistem penghargaan hijau (*green reward*) terhadap niat keluar karyawan, khususnya pada konteks industri pialang berjangka.

Kata kunci: Green Reward System; Motivasi Kerja; Turnover Intention

JoEMS PENDAHULUAN

- 9.1 Dalam lingkungan kerja, niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention* merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menyebabkan kerugian baik secara finansial maupun operasional bagi perusahaan. Menurut Saputra et al.(2022)

turnover intention atau intensi pergantian merujuk pada keinginan seseorang dalam suatu organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini demi mencari pekerjaan baru. Kepergian karyawan dari organisasi, baik itu karena permintaan dari organisasi sendiri atau atas inisiatif pribadi, dapat mengganggu operasi, dinamika tim kerja, dan kinerja keseluruhan perusahaan. Selanjutnya menurut Sandy, (2019a) *turnover intention* merujuk pada penilaian individu mengenai apakah mereka ingin bertahan atau meninggalkan posisi di perusahaan mereka. dalam hal ini, *turnover intention* ingin menggambarkan seorang pegawai mencari kesempatan kerja yang baru atau organisasi menganggap lebih optimal sebagai respons terhadap ketidakpuasan mereka terhadap situasi kerja saat ini. dengan kata lain, itu mencerminkan kecenderungan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan karena merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan kondisi yang ada.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Menurut (Wahyuni, A 2014) menyimpulkan bahwa rendahnya gaji, tidak menariknya tugas kerja, minim pelatihan dan pengembangan, serta terbatasnya peluang promosi dapat meningkatkan niat keluar karyawan (*Turnover Intention*). Selain itu, rendahnya komitmen karyawan, kurangnya kerja sama tim, hubungan dengan atasan tidak baik, serta ketidakjelasan dalam proses rekrutmen dan promosi juga turut memperkuat intensi berpindah kerja. Dan menurut Pipit Sundari et al.,(2022) Menyatakan bahwa ketika karyawan menilai bahwa pekerjaan dan jenjang karier yang tersedia saat ini kurang menarik, maka mereka akan memilih alternatif pekerjaan lain yang lebih mudah diakses dan membuka peluang kemajuan karier. Selanjutnya Sundari et al., (2022) mengemukakan bahwa keluarnya karyawan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai karakteristik personal dan organisasi, seperti umur serta jangka waktu bekerja, tingkat pendidikan, komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan dalam bekerja, serta budaya yang berlaku di perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan berperan dalam menentukan pilihan karyawan untuk tetap bekerja atau pindah organisasi.

Turnover intention dipengaruhi oleh beragam karakteristik demografis karyawan (usia, lama kerja, tingkat pendidikan), kondisi pekerjaan (gaji, jenjang karier, pelatihan dan pengembangan), serta variabel organisasi seperti komitmen, kepuasan kerja, budaya perusahaan, hubungan atasan-bawahan, kerja sama tim, dan proses rekrutmen/promosi yang tidak jelas, di mana persepsi terhadap alternatif kerja yang lebih menjanjikan juga memperkuat intensi keluar. Budaya organisasi juga berhubungan erat dengan strategi bisnis berkelanjutan (Ferinia, 2023b). Hal ini seperti ditunjukkan pada situasi di PT. Primissisisme yang bergerak di industri tekstil. Situasi perusahaan menunjukkan banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaan dan setelah perusahaan mengevaluasi ditemukan bahwa kejadian tersebut diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan dan keinginan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Faktor ini menunjukkan *turnover Intention* disebabkan adanya *job embeddedness* dan kompensasi, oleh sebab studi ini bertujuan mengetahui tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan. Banyak karyawan keluar dari perusahaan ini, terutama yang bekerja di bagian produksi (Zakaria & Astuty, 2017).

Turnover intention membawa dampak merugikan bagi perusahaan karena dapat menambah biaya perekrutan dan pelatihan, menghambat kelancaran aktivitas kerja, serta mengurangi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola *turnover intention* karyawan agar kerugian dapat diminimalisasi dan stabilitas operasional. Agar tetap terjaga, salah satu langkah yang dapat diambil adalah penerapan *green reward system*, yaitu sistem penghargaan yang tidak semata-mata menilai kinerja karyawan melainkan mendorong perilaku ramah lingkungan. Penerapan sistem ini berpotensi mengembangkan loyalitas karyawan dengan begitu mampu menekan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan seperti yang di katakan oleh I Kairupan et al., (2022) Penerapan sistem penghargaan memberikan dampak produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya juga dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri atau *turnover intention*.

Green reward system menjadi salah satu faktor penting di dunia pekerjaan, sebab keberadaannya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang di katakan oleh Mintawati & Nusaputra, (2024) Penerapan *reward system* sangat penting bagi perusahaan karena mampu membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diterapkannya penghargaan yang sesuai, karyawan akan merasa dihargai sehingga meningkatkan semangat, produktivitas, dan loyalitas mereka. Hal ini pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif serta menjaga keberlangsungan kinerja organisasi (Ferinia, 2025). Selanjutnya menurut Fathiyyah et al., (2025) *reward system* penting karena mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung terciptanya kinerja yang produktif serta pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Clarissa Amadearay Karyadi et al., (2024) Sistem *reward* yang di terapkan secara optimal dapat mendorong motivasi kerja karyawan, memperkuat kepuasan profesional karyawan, serta mendukung tercapainya kinerja maksimal, sekaligus memberikan pengaruh positif bagi seluruh elemen dalam organisasi.

Faktor yang terbukti penting untuk mempengaruhi terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah motivasi kerja. karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi berpotensi bekerja dengan lebih penuh semangat, memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik guna menekan

turnover intention dan menjaga stabilitas organisasi.

Motivasi karyawan sangat penting karena mampu mendorong semangat kerja yang berkelanjutan. Melalui motivasi yang intens, karyawan mampu membangun hasil kerja yang optimal, sehingga mendukung perusahaan untuk tercapainya tujuan dan kesuksesan. Menurut Purwati et al., (2020) derajat kepuasan kerja yang lebih tinggi menjadi milik para karyawan yang termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan, sehingga menumbuhkan loyalitas serta menurunkan keinginan berpindah kerja atau *turnover intention*. Motivasi kerja tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga memiliki peran penting dalam mempertahankan stabilitas tenaga kerja dan keberhasilan perusahaan. Menurut penelitian dari (Kuswahyudi et al., 2022) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik serta ekstrinsik yang tinggi dapat mengurangi *turnover intention*. Menurut Alqadri, (2024) Peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Individu yang termotivasi biasanya menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi, loyalitas, serta komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Kondisi tersebut tidak hanya membantu kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberhasilan serta keberlanjutan perusahaan. karyawan terbukti memiliki peran krusial dalam meningkatkan performa, efektivitas, dan kesetiaan karyawan. Tingginya motivasi mampu menekan *turnover intention* serta menjaga stabilitas tenaga kerja, sehingga menjadi faktor kunci bagi keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada gambaran tingkat pemahaman *green reward system*, motivasi kerja, dan *turnover intention* karyawan di PT. Agrodana Futures. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengkaji pengaruh langsung *green reward system* dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*, serta pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sejalan dengan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi ketiga variabel yang diteliti, sekaligus menguji secara empiris pengaruh langsung maupun peran mediasi motivasi kerja pada hubungan antara *green reward system* dan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Hipotesis

Green reward system memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Sistem penghargaan yang tepat dapat menurunkan kelelahan kerja dan mengurangi niat keluar karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *reward system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin baik sistem penghargaan, semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar (Prabowo & Nurhayati, 2024); Faulia Putri et al., 2024 ; Bartaula,

2023). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor yang berbeda dan belum banyak mengkaji *green reward system* dalam konteks perusahaan jasa keuangan. Oleh karena itu, hubungan antara *green reward system* dan *turnover intention* masih perlu diteliti lebih lanjut.

H1: *Green reward system* berpengaruh terhadap *turnover intention*

Motivasi kerja berperan dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat sehingga menurunkan *turnover intention* Putra & Mujiati, (2019) Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Hermanto, 2024; Puspitasari, 2022). Perbedaan metode dan karakteristik sampel dalam penelitian sebelumnya menjadi celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris dalam konteks yang berbeda.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Green reward system dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Tomi Putra et al., 2020; Wardani & Mansyur, 2023; Setiawan, 2021). Namun, sebagian besar penelitian masih menggunakan konsep *reward system* secara umum dan belum secara spesifik mengkaji *green reward system* berbasis keberlanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan tersebut secara lebih mendalam.

H3: *Green reward system* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Green reward system tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Mendis, 2017). Namun, penelitian yang mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi keterbatasan penelitian terdahulu.

H4: *Green reward system* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja

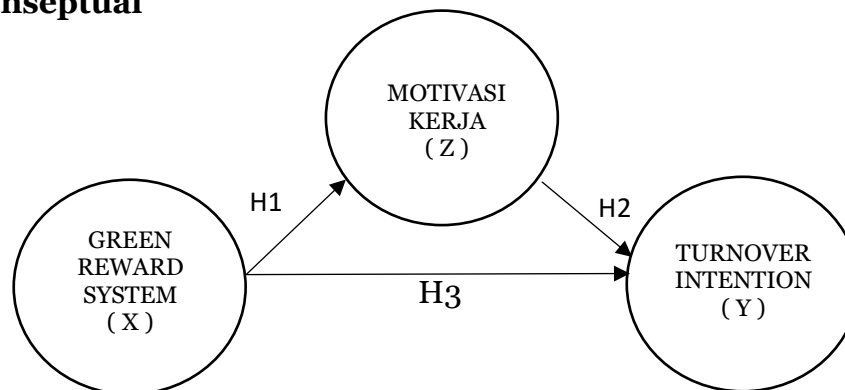
Berbagai studi sebelumnya telah membahas keterkaitan antara *reward system*, motivasi kerja, dan *turnover intention*. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada sistem penghargaan secara umum dan belum secara khusus mengkaji *green reward system* dalam konteks keberlanjutan, terutama pada sektor jasa keuangan. Di samping itu, temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* juga masih

menunjukkan hasil yang beragam, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks penelitian yang berbeda.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi keilmuan (*theoretical contribution*) dengan memperluas pengembangan konsep *green human resource management* serta memperkuat *social exchange theory* dalam menjelaskan hubungan antara *green reward system*, motivasi kerja, dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi bagi organisasi dalam merancang sistem penghargaan berbasis keberlanjutan yang terintegrasi dengan kinerja dan perilaku ramah lingkungan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan sekaligus mengurangi kecenderungan *turnover intention*.

Model Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Melalui pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk mengetahui keterkaitan antar variabel tanpa melakukan manipulasi pada variabel yang diteliti. (Ferinia, 2023a; Ferinia & Hutagalung, 2023). Penggunaan desain eksplanatori dianggap tepat karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel berdasarkan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Sahara Munte et al., (2023). Selain itu, Gambaran faktual mengenai kondisi penelitian dan karakteristik responden disajikan melalui penggunaan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agrodana Futures Bandung. Dari populasi tersebut, sebanyak 89 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Dalam penelitian ini dianalisis tiga variabel utama, yaitu GRS, Motivasi kerja dan *turnover intention*. Variabel GRS diambil dari Rostandi & Senen, (2021) dengan dimensi *goal congruence, equity, equality, needs*. Variabel Motivasi Kerja diidentifikasi dengan dimensi (Arisanti et al., 2019) sebagai berikut kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Variabel *turnover intention* diidentifikasi dengan dimensi yaitu *intention to quit, job search, thinking of quit* Nyoman Egarini et al., (2022). Tanggapan responden dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5. Skala tersebut menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Data penelitian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.1.1.2. Metode ini dipilih karena mampu memberikan estimasi yang efisien dan akurat pada berbagai ukuran sampel (Gultom & Ferinia, 2023). Dalam penelitian ini, analisis *PLS-SEM* dilakukan melalui tiga tahapan, meliputi analisis demografi responden, pengujian model pengukuran (*outer model*), serta pengujian model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* dilakukan dengan menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Sementara itu, analisis *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* serta pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan (Indrawan et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan aspek demografis dan latar belakang pekerjaan untuk memberikan gambaran umum mengenai responden. Ringkasan karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	JumlahPersentase (%)	
Perempuan	52	58,4%
Laki-Laki	37	41,6%
Total	89	100%
Usia		
Kurang dari 25 tahun	8	9%
26 tahun-30 tahun	25	28,1%
31 tahun -35 tahun	34	38,2%
36 tahun -40 tahun	14	15,7%
Lebih dari 40 tahun	8	9%
Total	89	100%

Posisi Dalam Bekerja

Staff	34	38,2%
<i>Officer</i>	30	33,7%
Manajer	13	14,6%
Direktur Bidang	9	10,1%
Lainnya	3	3,4%
Total	89	100%

Lama Bekerja

Kurang dari 1 tahun	6	6,7%
1-2 tahun	18	20,2%
3-4 tahun	35	39,3%
4-5 tahun	14	15,7%
Lebih dari 5 tahun	16	18,1%

Menurut Tabel 1, jumlah responden perempuan lebih dominan dengan persentase 58,4% dibandingkan responden laki-laki yang sebesar 41,6%. Jika dilihat dari usia, kelompok responden terbanyak berada pada persentase 31–35 tahun dengan persentase 38,2%, diikuti oleh responden berusia 26–30 tahun sebesar 28,1%. Selanjutnya, responden berusia 36–40 tahun sebesar 15,7%, responden kurang dari 25 tahun sebesar 9%, serta responden lebih dari 40 tahun sebesar 9%. Berdasarkan posisi jabatan, mayoritas responden menempati jabatan staf sebesar 38,2%, diikuti oleh *officer* sebesar 33,7%. Responden yang menjabat sebagai manajer tercatat sebesar 14,6%, sedangkan direktur bidang sebesar 10,1%. Adapun responden dengan jabatan lainnya memiliki proporsi paling kecil, yaitu 3,4%.

Tinjauan berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa kelompok terbesar adalah responden dengan lama bekerja di 3–4 tahun sebesar 39,3%. Selanjutnya, responden waktu bekerja 1–2 tahun sebesar 20,2% dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 18,1%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 4–5 tahun tercatat 15,7%, sedangkan kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki persentase terendah, yaitu 6,7%.

Analisis Deskriptif Pernyataan Variabel**Tabel 2. Deskriptif Pernyataan Variabel**

	N	Min.	Max.	Mean
<i>Green Reward System (X1)</i>				
GRS 1	89	1	5	4,10
GRS 2	89	1	5	4,29
GRS 3	89	1	5	4,42
GRS 4	89	1	5	3,93
GRS 5	89	1	5	4,25
GRS 6	89	1	5	3,74

GRS 7	89	1	5	4,28
GRS 8	89	1	5	3,93
GRS 9	89	1	5	4,11
GRS 10	89	1	5	4,00
GRS 11	89	1	5	4,08
GRS 12	89	1	5	4,04
Motivasi Kerja (X2)				
MK 1	89	1	5	4,16
MK 2	89	1	5	4,13
MK 3	89	1	5	4,20
MK 4	89	1	5	3,92
MK 5	89	1	5	3,96
MK 6	89	1	5	3,96
MK 7	89	1	5	4,09
MK 8	89	1	5	4,09
MK 9	89	1	5	4,13
MK 10	89	1	5	4,20
MK 11	89	1	5	3,98
MK 12	89	1	5	3,85
MK 13	89	1	5	3,97
MK 14	89	1	5	4,21
MK 15	89	1	5	4,08
Turnover Intention (Y)				
TI 1	89	1	5	2,44
TI 2	89	1	5	2,01
TI 3	89	1	5	2,21
TI 4	89	1	5	2,27
TI 5	89	1	5	2,18
TI 6	89	1	5	2,47
TI 7	89	1	5	2,25
TI 8	89	1	5	2,27
TI 9	89	1	5	2,01

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif guna memaparkan deskripsi dari setiap variabel yang diperoleh melalui tanggapan responden. Analisis ini difokuskan untuk menjawab permasalahan penelitian terkait tingkat pemahaman *green reward system*, motivasi kerja, dan *turnover intention* pada PT. Agrodana Futures. Data penelitian dikumpulkan dari 89 responden, Skala Likert dengan lima poin digunakan dalam penilaian, dan selanjutnya akan di analisis melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*). Perlu ditegaskan bahwa tabel analisis deskriptif yang disajikan mencerminkan keseluruhan indikator penelitian dalam bentuk awal, sehingga seluruh item yang ditampilkan masih merupakan indikator lengkap sebelum dilakukan proses seleksi atau pengujian lanjutan.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel *green reward system* berada pada tingkat yang tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan baik sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Motivasi

kerja tergolong tinggi, yang mencerminkan adanya semangat dan dorongan yang kuat dari karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan mereka. selain itu, Rata-rata skor untuk variabel *turnover intention* berada pada level rendah, yang menandakan bahwa dorongan karyawan untuk berpindah pekerjaan masih rendah. Secara keseluruhan, temuan analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap *green reward system* dan tingkat motivasi kerja karyawan tergolong baik, sementara keinginan untuk berpindah kerja tercatat rendah. Sehingga, temuan dari analisis ini telah menjawab rumusan masalah penelitian yang diajukan.

Berdasarkan hasil Pernyataan responden yang berkaitan dengan variabel *green reward system* menunjukkan skor rata-rata terbesar pada indikator GRS 3 sebesar 4,42. Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada MK 14 dengan rata-rata 4,21. Terkait pernyataan responden mengenai *turnover intention* Rata-rata tertinggi dicapai oleh indikator TI 6, yaitu 2,47.

Hasil

Uji Outer Model

Pendekatan validitas konvergen digunakan dalam penelitian ini untuk menguji seberapa baik setiap indikator mencerminkan konstruk yang sedang diteliti. Nilai *outer loading* dan *AVE* digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan pengujian. Pada tahap awal, penelitian ini menggunakan 36 indikator (12 GRS, 15 MK, dan 9 TI), namun tidak seluruhnya memenuhi kriteria sehingga dilakukan seleksi pada tahap evaluasi model. Pada tahap pengujian awal, beberapa indikator tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sehingga dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model penelitian. Sebanyak 26 indikator dieliminasi karena memiliki bawah 0,7 dan indikasi *cross-loading*.

Setelah dilaksanakan pengujian ulang terhadap indikator yang tersisa, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator sudah mencapai syarat Nilai *outer loading* di atas 0,7 serta *AVE* lebih dari 0,5 menunjukkan validitas konvergen. Model akhir menggunakan 10 indikator (3 GRS, 3 MK, dan 4 TI). Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang memadai sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.

Mengacu pada kriteria yang ditetapkan, validitas dinyatakan valid apabila indikator dinyatakan memenuhi nilai *outer loading* > 0,7. Berdasarkan tabel yang disajikan, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* yang melampaui batas tersebut, maka dari itu dapat di terima semua indikator karena telah memenuhi kriteria dan dinyatakan lolos dalam uji validitas konvergen.

Tabel 3. Uji *Convergent Validity* dengan *Outer Loading*

85

Item	GRS	MK	TI
GRS 12	0,751		
GRS 2	0,753		
GRS 5	0,758		
MK 13		0,748	
MK 15		0,735	
MK 2		0,816	
TI 2			0,800
TI 3			0,778
TI 5			0,731
TI 7			0,774

Tabel 4. Uji AVE

Variabel	Nilai AVE
<i>Green Reward System</i>	0,569
Motivasi Kerja	0,589
<i>Turnover Intention</i>	0,594

Tabel 5. Uji HTMT

Variabel	GRS	MK	TI
<i>Green Rewar System</i>			
Motivasi Kerja	1,005		
<i>Turnover Intention</i>	0,833	0,756	

Berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, Validitas konvergen suatu variabel terpenuhi apabila nilai AVE yang dihasilkan lebih tinggi dari 0,5 (Yamin, 2023). Tabel tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang melebihi batas ketentuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dinyatakan *valid* secara *konvergen*.

Hasil nilai HTMT menunjukkan bahwa tidak semua pasangan variabel berada di bawah batas 0,90. Nilai hubungan antara variabel GRS dan MK sebesar 1,005 menunjukkan bahwa pasangan tersebut belum memenuhi kriteria *discriminant validity*. Di sisi lain, hubungan antara GRS dengan TI sebesar 0,883 serta MK dengan TI sebesar 0,756 masih berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga telah memenuhi kriteria. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

discriminant validity berdasarkan HTMT belum terpenuhi, karena masih terdapat nilai yang melampaui batas yang ditentukan, walaupun sebagian pasangan variabel lainnya sudah memenuhi ketentuan.

Validasi reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian konsisten dan tepat dalam mengukur konstruk yang diteliti. Reliabilitas konstruk pada indikator reflektif dalam pendekatan *Structural Equation Modeling* dapat dievaluasi dengan bantuan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinilai reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* melebihi 0,6. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* disarankan lebih dari 0,7 pada penelitian konfirmatori mengharuskan nilai memenuhi kriteria tertentu, namun pada penelitian eksploratori, nilai di rentang 0,6–0,7 tetap dapat diterima (Hair et al., 2022.).

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan tabel yang disajikan, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (α) yang berada di atas batas yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bersifat reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian *R-square* yang tercantum pada tabel 7, Nilai *R-square* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,423, sementara *Adjusted R-square* yang diperoleh mencapai 0,416, Untuk variabel *Turnover Intention*, diperoleh *R-square* sebesar 0,389 dan *Adjusted R-square* 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan variabel dependen dengan cukup memadai. variasi pada variabel motivasi kerja dan *Turnover Intention*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach α</i>	<i>Rho-A</i>	CR
<i>Green Reward System</i>	0,621	0,621	0,798
Motivasi Kerja	0,654	0,668	0,811
<i>Turnover Intention</i>	0,772	0,776	0,854

Tabel 7. Uji R-square

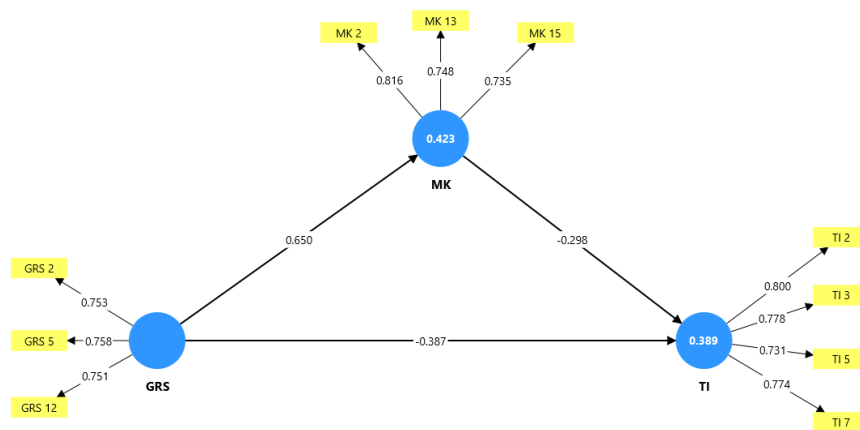
Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjs</i>
Motivasi Kerja	0,423	0,416
<i>Turnover Intention</i>	0,389	0,375

Tabel 8. Uji Q²

Variabel	Q ² Predict
MK	0,384
TI	0,306

Hasil analisis *predictive relevance* melalui pendekatan *PLS-predict* menunjukkan bahwa nilai Q² *predict* untuk variabel MK sebesar 0,384 dan variabel TI sebesar 0,306. Kedua nilai tersebut berada di atas nol, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan dalam memprediksi dengan baik atau memiliki *predictive relevance*.

Selanjutnya, hubungan struktural antar variabel dalam model penelitian divisualisasikan melalui diagram *SEM-PLS* yang ditampilkan pada Gambar 2. Diagram tersebut menggambarkan arah hubungan serta peran masing-masing konstruk, khususnya *green reward system*, dalam memengaruhi motivasi kerja dan *turnover intention* sesuai dengan model konseptual yang telah dirumuskan.

**Gambar 2. Diagram Analisis SEM PLS****Tabel 9. Uji Path coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Green Reward System - > Turnover Intention	-0,387	-0,397	0,115	3,372	0,001
Green Reward System - > Motivasi Kerja	0,650	0.662	0,053	12,291	0,000
Motivasi > Turnover Intention	-0,298	-0,301	0,139	2,144	0,032
Green Reward system- > Turnover Intention melalui Motivasi Kerja	0,345	0.359	0,077	4,484	0.000

Berdasarkan tabel hasil pengujian, hubungan antara *green reward system* dan motivasi kerja menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga hipotesis terkait dinyatakan diterima. Selanjutnya, Pengujian memperlihatkan bahwa hubungan antara *GRS* dan *TI*, serta antara motivasi kerja dengan *TI*, signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang memiliki nilai $p < 0,05$ dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis dengan nilai $p \geq 0,05$ dinyatakan ditolak.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dengan menggunakan metode *bootstrapping* dalam SEM-PLS menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *green reward system* (*GRS*) dan *turnover intention* (*TI*), dengan nilai koefisien sebesar 0,345. Temuan ini menunjukkan bahwa *GRS* mampu memengaruhi *TI* secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Artinya, semakin baik penerapan sistem penghargaan berbasis lingkungan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi.

Hasil estimasi melalui *bootstrapping* menghasilkan nilai *Sample Mean* sebesar 0,359, yang tidak jauh berbeda dari nilai *original sample*, sehingga mengindikasikan konsistensi dan kestabilan model. *Nilai Standard Deviation (STDEV)* sebesar 0,077 mencerminkan Fluktuasi data yang rendah, yang menandakan bahwa estimasi koefisien jalur tidak langsung memiliki tingkat keandalan yang baik. Nilai *T-statistics* sebesar 4,484, yang diperoleh dari perbandingan antara nilai *original sample* dan standar deviasi, telah melebihi nilai ambang batas 1,96. Selain itu, *p-value* sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, mengonfirmasi bahwa pengaruh tidak langsung tersebut memiliki signifikansi statistik.

Pembahasan

Green reward system terhadap turnover intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *green reward system* (*GRS*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (*TI*). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem penghargaan yang selaras dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima pada PT. Agrodana Futures.

Penerapan *reward* yang adil dan sesuai dengan kinerja terbukti mampu mengurangi tekanan kerja serta kelelahan emosional, sehingga berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kontribusi dan penghargaan berpotensi meningkatkan ketidakpuasan yang mendorong munculnya *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan Prabowo & Nurhayati, (2024), Faulia Putri et al., (2024), serta Maylinda et al., (2024) yang

menyatakan bahwa sistem penghargaan memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

89

Dari perspektif teoritis, hasil ini mendukung *social exchange theory* yang menekankan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil, karyawan cenderung membalas dengan loyalitas yang lebih tinggi. Selain itu, temuan ini juga memperluas *green human resource management* dengan menunjukkan bahwa *green reward System* tidak hanya berorientasi pada aspek lingkungan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan retensi karyawan. Secara praktis, organisasi disarankan untuk merancang sistem penghargaan yang transparan, berbasis kinerja, serta mengintegrasikan indikator keberlanjutan dalam penilaian karyawan.

Green reward system terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penghargaan yang diberikan secara objektif dan sesuai dengan kontribusi mampu meningkatkan semangat, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan Putra & Mujiati, (2019), dan (Ferinia, 2022) serta didukung oleh (Hermanto, 2024) dan puspitasari, (2022), (Lurekke et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk sistem penghargaan.

Secara teoritis, hasil ini kembali menguatkan *social exchange theory*, di mana penghargaan yang diterima karyawan akan dibalas dengan peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini memperluas konsep *green human resource management* dengan menunjukkan bahwa praktik *green reward system* tidak hanya mendorong perilaku ramah lingkungan, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja sebagai aspek psikologis karyawan.

Implikasi manajerialnya, perusahaan perlu mengaitkan sistem *reward* dengan pencapaian kinerja serta partisipasi dalam program keberlanjutan, seperti pemberian insentif bagi karyawan yang berkontribusi dalam kegiatan ramah lingkungan.

Motivasi kerja terhadap turnover intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tomi Putra et al., (2020), Wardani & Mansyur, (2023), Setiawan, (2021), yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja berperan penting dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar.

Dari sisi teoritis, hasil ini mendukung *social exchange theory*, di mana motivasi kerja merupakan bentuk respon atas hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi. Selain itu, temuan ini memperkuat kajian *green human resource management* dengan menegaskan bahwa faktor psikologis seperti motivasi kerja menjadi elemen penting dalam keberhasilan praktik manajemen SDM berbasis lingkungan. Implikasi praktisnya, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja melalui program pengembangan karyawan, komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan yang berkelanjutan.

Green reward system terhadap turnover intention melalui motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green reward system* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara sistem penghargaan dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan (Mendis, 2017), yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui peningkatan motivasi kerja.

Secara teoritis, hasil ini tidak hanya mendukung *social exchange theory*, tetapi juga memperluasnya dengan menunjukkan bahwa hubungan antara *reward system* dan *turnover intention* terjadi melalui proses psikologis berupa motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan *green human resource management* dengan membuktikan adanya pengaruh tidak langsung *green reward system* terhadap *turnover intention*. Implikasi manajerialnya, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan *reward* dengan strategi peningkatan motivasi, seperti pengembangan karier, pelatihan, serta budaya kerja yang suportif.

SIMPULAN

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *green reward system* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal serupa juga ditemukan pada motivasi kerja yang berperan dalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Di sisi lain, *green reward system* terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menjelaskan hubungan antara *green reward system* dan *turnover intention*, sehingga pengaruh yang terjadi tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya penguatan kebijakan *green reward system* dalam organisasi. Perusahaan disarankan untuk

mengaitkan aspek keberlanjutan dalam sistem penilaian kinerja, memberikan penghargaan yang relevan dengan kontribusi karyawan terhadap program lingkungan, serta mendorong peningkatan motivasi kerja melalui pelatihan dan pengembangan. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat loyalitas karyawan dan mengurangi potensi *turnover intention* secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, data yang digunakan bersifat persepsi responden melalui kuesioner, sehingga berpotensi mengandung bias subjektif. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan variabel *green reward system* dan motivasi kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri agar hasil lebih *generalizable*. Selain itu, penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk menghasilkan model yang lebih komprehensif. Penggunaan pendekatan longitudinal juga disarankan agar dapat melihat dinamika perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bartaula, A. (2023). Relationship between reward system and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *KIC International Journal of Social Science and Management*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.3126/kicijssm.v2i1.62473>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fathiyah, S. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis efektivitas sistem reward pada karyawan PT P. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(6), 312–318. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4701>
- Ferinia, R. (2022). *Kepemimpinan digital di era industri 4.0*. Pustaka Aksara.

- Ferinia, R. (2023a). *Metode penelitian sosial: Panduan lengkap, tips, trik, teknik, praktik*. Media Sains Indonesia.
- Ferinia, R. (2023b). The influence of organizational culture on green business strategies through digital transformation. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3), 233–247. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i3.45680>
- Ferinia, R. (2025). Key determinants of green performance management practices in multinational company in Indonesia. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 11(1), 165–186.
- Ferinia, R., & Hutagalung, S. (2023). *Metode penelitian sosial*. Yayasan Kita Menulis.
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, 4(1), 30–43. <https://doi.org/10.60090/kjm.v4i1.899.30-43>
- Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hermanto, F. (2024). Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT Genah Yogyakarta. *Journal of Indonesian Economic Research*, 2(2), 69–83. <https://doi.org/10.61105/jier.v2i2.114>
- Indrawan, Y., Winadi, A. A., & Tyas, P. (2025). Peran brand image dalam memediasi kualitas produk, iklan terhadap minat pembelian ulang. *Jurnal Ekonomi*, 16(2) . <https://doi.org/10.47007/jeko>
- Kairupan, D. J. I., & Kusuma, D. I. (2022). Reward system dan turnover intention bagi karyawan milenial. *Telaah Bisnis*, 23(1), 40–49. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.245>
- Karyaadi, M. C. A., Hudiyah, I. F., Rahmatillah, R. A., & Hidayat, R. K. (2024). Strategi pengambilan keputusan dalam pemberian reward untuk meningkatkan motivasi pekerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 12. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.536>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2). <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4227>

- Lurekke, C. V., Jr, J., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif*, 21(1), 79–89.
- Maylinda, A., Ferinia, R., & Sinaga, J. T. G. (2024). Pengoptimalan green engagement melalui financial reward dan sistem penghargaan hijau dalam praktik strategi keberlanjutan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 7034–7046.
- Mendis, M. V. S. (2017). The impact of reward system on employee turnover intention: A study on logistics industry of Sri Lanka. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(9). <http://www.ijstr.org>
- Mintawati, H., & Nusaputra, U. (2024). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Munte, R. S., Jailani, M. S., & Siregar, I. (2023). Jenis penelitian eksperimen dan noneksperimen (Design klausul komparatif dan design korelasional). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27602–27606. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11128>
- Prabowo, A. A., & Nurhayati, I. (2024). The effect of appraisal and reward system, work hours, and time pressure, on turnover intention through burnout as an intervening variable. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(2), 673–685. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i2.17317>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Puspitasari, D. A., & Kirana, C. K. (2022). Pengaruh person-organization fit dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(2), 464–475. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i2.10876>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putra, I., Ismail, Karimah, L., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3). <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2024). The effect of work-life balance

- and reward system on turnover intention with employee engagement as an intervening variable. *Klabat Journal of Management*, 4(1), 795–807. <https://doi.org/10.60090/kjm.v4i1.899.30-43>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.38726>
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh organizational commitment karyawan PT IDX. *MEI*, 16(1).
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: Total quality management dan gaya kepemimpinan (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Siagian, V., Hutabarat, F., & Siagian, H. (2024). The effect of understanding tax digitalization, digital literacy on tax awareness. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(3), 536–547. <https://doi.org/10.32832/moneter.v12i3.1078>
- Sundari, P., Setiyarti, T., Utari, N. L. P., Nurani, N. N., & Handayani, S. (2022). Penyebab turnover intention karyawan pada sebuah hotel. *KRITIS*, 31(1), 38–53. <https://doi.org/10.24246/kritis.v31i1p38-53>
- Wahyuni, A. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi* [Unpublished manuscript]. Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/155630>
- Wardani, I. K., & Mansyur, A. (2023). Employee motivation: The role of effective training program, job satisfaction and reward management system. *Jurnal Ekonomi*, 12(1). <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Yamin, S. (2023). *SmartPLS 3, SmartPLS 4, AMOS & Stata*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan job embeddedness sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan di PT. Primiissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1). <https://journal.ummy.ac.id/index.php/mb/article/view/3928>