



## Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Solaria Bengkulu

### The Effect Of Work-Life Balance And Rewards On Turnover Intention Of Solaria Bengkulu Employees

Iklas Ade Putra <sup>1)</sup>; Ida Ayu Er Meytha Gayatri <sup>2)</sup>; M. Rahman Febliansa <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [adeputra497063@gmail.com](mailto:adeputra497063@gmail.com)

#### How to Cite :

Putra, I, A., Gayatri, I, A, E, M., Febliansa, M, R. (2026). Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Solaria Bengkulu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(4).

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2026]

Revised [29 Juli 2026]

Accepted [31 Juli 2026]

#### KEYWORDS

Reward, Turnover Intention, Work-life Balance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Pengaruh work-life balance dan reward dapat secara efektif menekan angka turnover intention. Yang mana diharapkan memberikan solusi strategis bagi PT. Sinar Solaria dalam menjaga stabilitas SDM dan meningkatkan loyalitas karyawan demi keberlangsungan bisnis jangka panjang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan reward terhadap turnover intention pada karyawan Solaria Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner. Hasil analisis regresi menunjukkan menunjukkan  $Y = 55.451 - 0.208X_1 - 0.347X_2$ . berarti bahwa Work-Life Balance ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention ( $Y$ ). Yang mana peningkatan Work Life Balance dan pemberian Reward yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nilai koefisien determinasi adalah 49,3%. Artinya kontribusi variabel work-life balance dan reward terhadap turnover intention sebesar 49,3%, sementara 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel Work-Life Balance dan Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention pada karyawan Solaria di Bengkulu. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Work-Life Balance dan Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention pada karyawan Solaria di Bengkulu.

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and rewards on turnover intention among Solaria Bengkulu employees. This quantitative research employed a survey method and a questionnaire as the instrument. The results of the regression analysis showed  $Y = 55.451 - 0.208X_1 - 0.347X_2$ , indicating that Work-Life Balance ( $X_1$ ) and Rewards ( $X_2$ ) negatively influence Turnover Intention ( $Y$ ). Improving Work-Life Balance and providing positive rewards can reduce employees' desire to leave the company. The coefficient of determination was 49.3%. This means that work-life balance and rewards contribute 49.3% to turnover intention, while other variables not examined in the study influence the remaining 50.7%. The t-test results at a significance level of 0.05 indicate that Work-Life Balance and Rewards partially significantly influence Turnover Intention among Solaria Bengkulu employees. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the Work-Life Balance and Reward variables have a significant influence on the Turnover Intention variable for Solaria employees in Bengkulu.

## PENDAHULUAN

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan yang muncul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, gaji, dan hal lainnya (Deswarta et al., 2021). Jika intensitas turnover intention semakin tinggi, maka hal ini akan menjadi masalah serius dan berpotensi menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Karyawan biasanya mempertimbangkan turnover sebagai pilihan terakhir ketika kondisi pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan. Adanya keinginan untuk berpindah kerja menunjukkan bahwa karyawan sudah tidak lagi memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan tidak menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dengan serius masalah turnover, karena dampaknya berpengaruh pada jumlah karyawan berkualitas dan keuntungan perusahaan, terutama karena turnover menyebabkan peningkatan biaya yang dikeluarkan.

Fenomena keinginan untuk berpindah kerja menjadi perhatian utama para peneliti dan praktisi di bidang pengelolaan sumber daya manusia karena dampaknya yang besar terhadap kinerja Perusahaan terutama perusahaan swasta. Menurut survei Mercer's Global Talent Trends Study tahun 2022, tingkat pengangguran berpindah kerja di tingkat global mencapai 20%, meningkat dari 14% pada tahun sebelumnya (Mercer, 2022). Di Indonesia, berdasarkan laporan Willis Towers Watson's 2022 Global Benefits Attitudes Survey, tingkat pengangguran berpindah kerja mencapai 8,8%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata global yang sebesar 7,3% (Willis Towers Watson, 2022).

Mathis dan Jackson (2020) menjelaskan bahwa tingginya turnover tidak hanya menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, tetapi juga dapat menurunkan moral kerja serta mengganggu produktivitas tim. Berdasarkan observasi awal di Solaria Bengkulu, beberapa karyawan menunjukkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena merasa kurang mendapatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta persepsi terhadap sistem penghargaan yang kurang memuaskan. Apabila tidak segera diatasi, perusahaan bisa mengalami kehilangan karyawan potensial, yang dapat menurunkan efisiensi operasional dan kinerja jangka panjang.

Tingkat turnover yang dialami PT. Sinar Solaria dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan, seperti hilangnya pengetahuan dan keahlian, penurunan produktivitas, peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, serta potensi penurunan moral karyawan yang tersisa. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention menjadi sangat penting bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan turnover intention adalah work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja (Kamara et al., 2023).

Work-life balance atau WLB adalah tingkat kepuasan seseorang ketika mereka bisa mengatur tugas kerja dan urusan pribadi dengan seimbang. Dengan cara ini, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa diminimalkan, sehingga terbentuk keseimbangan dalam hal waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan keluarga (Gautam et al., 2024). Orang yang mampu mencapai keseimbangan ini bisa menjalani tugas kerja, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi secara harmonis. Hal ini membuat aktivitas di tempat kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Karyawan yang memiliki work-life balance bisa menghindari konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga merasa lebih nyaman dalam bekerja. Akibatnya, karyawan akan lebih loyal terhadap organisasi dan kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan juga akan berkurang (Sismawati & Lataruva, 2020).

Selanjutnya, Turnover intention karyawan dapat dikurangi dengan cara menerapkan Reward System didalam perusahaan. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik di perusahaan finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya (Prihatono et al., 2022). Dengan pemenuhan reward kepada karyawan, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani dan Wibowo (2024) menunjukkan bahwa reward system berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap sistem penghargaan, semakin kecil niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

PT. Sinar Solaria Bengkulu, perusahaan bergerak di bidang kuliner dengan tingkat mobilitas dan tekanan kerja yang tinggi. Karyawan sering dihadapkan pada jadwal kerja bergilir, beban kerja yang padat, serta tuntutan pelayanan cepat kepada pelanggan. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi karyawan dengan tanggung jawab keluarga. Di sisi lain, persepsi terhadap sistem penghargaan yang belum optimal—misalnya terkait insentif, tunjangan, atau peluang promosi—juga dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover intention. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan Solaria Bengkulu, diketahui bahwa sebagian dari mereka merasa kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena jadwal kerja yang padat. Selain itu, beberapa karyawan merasa bahwa sistem



penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi peningkatan turnover intention yang perlu segera ditangani agar tidak mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Dengan demikian didapatkan pokok pembahasan yang sama dengan variabel yang akan peneliti bahas nantinya yaitu variabel work-life balance dan reward. Sedangkan untuk pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah belum adanya penelitian yang secara komprehensif meneliti pengaruh work life balance dan reward system terhadap turnover intention pada konteks industri restoran cepat saji, khususnya di Solaria Cabang Bengkulu, dengan mempertimbangkan karakteristik kerja shift dan budaya kerja lokal.

## LANDASAN TEORI

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja dan kurangnya peluang karir (Robbins & Judge, 2018). Turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja yang tinggi, gaji yang rendah, dan kesempatan karir yang lebih baik di tempat lain. Meskipun faktor spesifik yang mendorong seseorang untuk keluar dari organisasi mungkin berbeda, keinginan ini sering kali dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan dan persepsi karyawan terhadap nilai pekerjaannya (Nasya et al., 2024). Turnover intention adalah proses kognitif berpikir, merencanakan, dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Bothma & Roodt, 2013). Turnover intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya (Deswarta et al., 2021).

*Work-life balance* didefinisikan sebagai manajemen yang efisien dari 'tindakan penyeimbangan' tertentu yang terkait dengan pekerjaan, keluarga, dan aktivitas lainnya (Adriano & Callaghan, 2020). *Work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu terkait dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dimana keseimbangan tersebut melibatkan penyesuaian waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas terkait pekerjaan dan aktivitas pribadi, seperti waktu bersama keluarga, relaksasi, dan hobi (Kamara et al., 2023). *Work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan seseorang dan kehidupan pribadinya. Individu yang mengalokasikan waktu secara efektif untuk berbagai aspek kehidupannya cenderung merasa hidupnya berada dalam keadaan yang seimbang dan memuaskan (Yang et al., 2023).

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah atau upah (Azman, 2002). Di dunia kerja, reward berhubungan erat dengan upah atau gaji. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik di perusahaan finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya (Amal Prihatono et al., 2022). Sedangkan menurut (Apriyanti et al., 2020) reward atau penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan. Dalam pemberian reward, setiap perusahaan memiliki standar atau kriteria yang berbeda-beda. Reward juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal sesuai aturan yang berlaku. Hadiah atau reward memiliki berbagai bentuk yang bervariasi tergantung dari pemberi. Rahmadani dan Wibowo (2024) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian analisis regresi linear berganda antara variabel dependen (*turnover intention*) dengan variabel independen (*work-life balance* dan reward) dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dilakukan terhadap model penelitian dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : *Turnover intention*  
 X<sub>1</sub> : *Work-life Balance*  
 X<sub>2</sub> : *Reward*  
 a : Koefisien Konstanta  
 B<sub>1</sub> : Koefisien Variabel *Word-life Balance*  
 B<sub>2</sub> : Koefisien Variabel *Reward*  
 e : Koefisien Gangguan / Error

### Koefisien Determinasi

Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk menentukan presisi model yang dinyatakan sebagai persentase dari variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi (Rondhi, 2016). Model regresi yang dianggap baik jika koefisien determinasi mendekati satu sama lain atau sama, nilai dari adjusted R dapat dipakai untuk koefisien determinasi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t merupakan untuk menguji apakah ada perbedaan antara nilai yang diperkirakan dan nilai hasil perhitungan statistik untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen (Rondhi, 2016). Nilai perkiraan ini berdasarkan isu, nilai persyaratan, dll. Jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak artinya variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak (Purnomo, 2016).

#### Uji f

Uji f digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus hipotesis yang diuji adalah apabila Fhitung > Ftabel maka H<sub>0</sub> ditolak berarti variabel independen yang diuji secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen dan apabila nilai sig. < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh dari variabel independen yang diuji bersama (Rondhi, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel ini digunakan untuk menguji Hipotesis 1 dan 2, serta menyusun persamaan regresi berikut ini hasilnya :

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig.  |
| 1                         | (Constant)        | 55.451                      | 8.167      |                           | .790   | 0.000 |
|                           | Work-life balance | -0.208                      | 0.088      | -0.362                    | -2.365 | 0.025 |
|                           | Reward            | -0.347                      | 0.113      | -0.605                    | -3.071 | 0.005 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

(Sumber: *Data Primer Diolah*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda antara *Work-life balance* dan *Reward* terhadap *Turnover Intention*, yaitu :

$$\hat{Y} = 55.451 - 0.208x_1 - 0.347x_2 + 8.167$$

Dari persamaan hasil regresi linier berganda tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Setiap kenaikan satu satuan skor *Work-life Balance*, maka Turnover Intention diprediksi akan menurun sebesar 0.208 satuan, dengan asumsi nilai *Reward* dijaga konstan. Dengan demikian semakin baik *Work-life Balance* karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar.

Setiap kenaikan satu satuan skor *Reward*, maka Turnover Intention diprediksi akan menurun sebesar 0.347 satuan, dengan asumsi nilai *Work-life Balance* dijaga konstan. Semakin tinggi dan memuaskan *Reward* yang diterima karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .702 <sup>a</sup> | .493     | .457              | 1.889                      |

a. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*, Reward

(Sumber: Data Primer Diolah, 2025)

## Hasil Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)        | 55.451                      | 8.167      |                           | .790  |
|                           | Work-life balance | -0.208                      | 0.088      | -0.362                    | 0.025 |
|                           | Reward            | -0.347                      | 0.113      | -0.605                    | 0.005 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

(Sumber: Data Primer Diolah, 2025)

## Hasil Uji f

**Tabel 4. Hasil Uji f**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 163.535        | 2  | 81.768      | 13.082 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 168.807        | 27 | 6.252       |        |                   |
|                    | Total      | 332.342        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), *Work-life balance*, Reward

(Sumber: Data Primer Diolah, 2025)

## Pembahasan

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

| Variabel                                               | Nilai Koef. | Standard Error | R Square | Sig.  | Keterangan |
|--------------------------------------------------------|-------------|----------------|----------|-------|------------|
| Persamaan : $\hat{Y} = 55.451 - 0.208 X_1 + 0.347 X_2$ |             |                |          |       |            |
| <i>Work-life Balance</i>                               | -0.208      | 0.088          |          | 0.025 | Signifikan |
| Reward                                                 | -0.347      | 0.113          |          | 0.005 | Signifikan |
| Uji F                                                  |             |                |          | 0,000 | Signifikan |
| Determinasi                                            |             |                | 0,493    |       | 49,3%      |

(Sumber: Analisis Output SPSS, 2025)

## Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Solaria Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Solaria Bengkulu. Hal ini ditunjukkan melalui nilai thitung = -2.365 dengan p-value = 0.025 (<0.05), serta koefisien regresi -0.208 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Work-life Balance* akan berdampak pada penurunan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara interpretatif, semakin baik keseimbangan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpikir atau merencanakan pengunduran diri. Temuan ini menegaskan bahwa *Work-life Balance* merupakan faktor psikologis dan organisasional yang sangat penting, khususnya di lingkungan kerja jasa seperti Solaria yang memiliki tuntutan operasional yang tinggi.



Secara teoretis, hasil penelitian ini sepenuhnya sejalan dengan teori Work-Life Balance yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2011). Teori ini menjelaskan bahwa Work-life Balance tercapai ketika individu mampu membagi waktu, energi, dan komitmen secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan personal. Keseimbangan ini tidak hanya berpengaruh terhadap kondisi psikologis, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan mengurangi tekanan emosional yang berpotensi memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Dukungan penelitian terdahulu semakin memperkuat validitas temuan ini. Pahlevi (2021) menemukan bahwa Work-life Balance dapat menurunkan Turnover Intention melalui peningkatan kesejahteraan psikologis, di mana karyawan yang merasa hidupnya seimbang akan memiliki emosi yang lebih stabil dan lebih merasa dihargai oleh perusahaan. Putri & Handayani (2020) mengungkapkan bahwa Work-life Balance berkontribusi signifikan dalam menurunkan stres kerja sehingga karyawan lebih mampu mempertahankan kinerjanya dan cenderung tidak mencari pekerjaan lain. Selanjutnya, Mulatsih (2019) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga dapat memicu kelelahan emosional dan konflik peran yang secara langsung meningkatkan intensi resign. Batatineh (2019) juga menemukan bahwa Work-life Balance memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja merupakan prediktor utama dalam penurunan Turnover Intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya konsisten dengan teori, tetapi juga selaras dengan berbagai bukti empiris.

Kemudian, temuan ini memberikan pesan penting bagi manajemen perusahaan bahwa Work-life Balance merupakan aspek strategis yang harus dikelola secara serius. Upaya menjaga Work-life Balance bukan hanya sekadar memberikan waktu istirahat atau mengatur jadwal kerja, tetapi juga mencakup penciptaan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Jika perusahaan mengabaikan aspek ini, potensi terjadinya stres, kelelahan kerja, ketidakpuasan, dan pada akhirnya tingginya Turnover Intention akan semakin meningkat. Sebaliknya, ketika keseimbangan ini tercapai, perusahaan bisa memperoleh berbagai keuntungan seperti meningkatnya produktivitas, loyalitas, komitmen organisasi, dan stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa menjaga Work-life Balance bukan hanya kebutuhan karyawan, tetapi juga merupakan strategi organisasi yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan perusahaan.

### **Pengaruh Reward Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Solaria Bengkulu**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Reward memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Solaria Bengkulu. Nilai thitung sebesar  $-3.071$  dengan  $p\text{-value} = 0.005$  ( $<0.05$ ) mengindikasikan bahwa Reward merupakan variabel yang secara statistik berperan menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Koefisien regresi sebesar  $-0.347$  mengisyaratkan bahwa peningkatan Reward yang diterima karyawan akan diikuti oleh penurunan intensi mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan Work-life Balance menunjukkan bahwa Reward merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Dengan demikian, semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan—baik dari sisi keadilan, kelayakan, maupun konsistensi—semakin rendah Turnover Intention yang muncul dalam diri karyawan.

Secara teoretis, temuan ini sangat selaras dengan konsep Reward yang dikemukakan oleh Wibowo (2016). Dalam perspektif Wibowo, Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi sebagai respons terhadap kontribusi dan kinerja karyawan. Reward bukan hanya dipahami sebagai kompensasi finansial seperti gaji, insentif, atau bonus, tetapi juga meliputi Reward non-finansial seperti pengakuan, kesempatan karier, promosi, penghargaan simbolis, lingkungan kerja yang suportif, dan apresiasi langsung dari atasan. Wibowo menegaskan bahwa Reward memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi keadilan. Ketika karyawan merasa bahwa Reward yang diberikan perusahaan proporsional dengan usaha dan kontribusi mereka, maka akan terbentuk rasa dihargai dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara usaha dan imbalan (Reward) akan menimbulkan ketidakpuasan, perasaan tidak dihargai, dan akhirnya memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu. Pahlevi (2021) menegaskan bahwa Reward merupakan determinan utama dalam retensi karyawan, terutama pada industri dengan beban kerja operasional yang tinggi. Sari & Dewi (2020) menemukan bahwa kompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, terutama di sektor jasa yang mengandalkan tenaga kerja sebagai aktor utama operasional. Rivai (2019) menyatakan bahwa pemberian bonus, insentif, dan Reward non-monetary dapat memperkuat loyalitas karyawan, karena mereka merasa kontribusinya diperhatikan dan dihargai. Penelitian lain dari Fahmi (2020) juga mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa sistem Reward yang tidak adil atau tidak transparan sering menjadi pemicu utama meningkatnya intensi keluar pada perusahaan dengan ritme kerja dinamis.



Seluruh penelitian tersebut memperkuat kesimpulan bahwa Reward merupakan faktor kunci yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Reward merupakan komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang harus diberikan perhatian serius oleh manajemen. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem Reward dirancang secara adil, transparan, konsisten, dan relevan dengan beban kerja yang dihadapi karyawan. Peningkatan kualitas Reward tidak hanya menekan Turnover Intention, tetapi juga mampu meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, keterikatan kerja, dan stabilitas tenaga kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan demikian, Reward tidak hanya menjadi alat kompensasi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

### **Work-life balance dan Reward berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Solaria Bengkulu**

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Work-life Balance dan Reward secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Solaria Bengkulu. Nilai F-hitung sebesar 13.082 dengan p-value 0.000 ( $<0.05$ ) membuktikan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan dan kedua variabel independen tersebut secara kolektif memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Selain itu, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0.457 menunjukkan bahwa 45.7% perubahan atau variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Work-life Balance dan Reward secara simultan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Temuan ini menggambarkan bahwa Turnover Intention bukanlah fenomena yang dipicu oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil interaksi multidimensional antara aspek kesejahteraan psikologis (Work-life Balance) dan aspek kesejahteraan ekonomis (Reward). Work-life Balance berfungsi menjaga stabilitas mental dan emosional karyawan, sedangkan Reward memberikan kepastian finansial dan rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Ketika kedua faktor ini berjalan seimbang, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan menurun secara signifikan. Hal ini tampak jelas dalam konteks penelitian ini, di mana Reward terbukti menjadi variabel yang lebih dominan secara parsial, namun tetap tidak meniadakan peran Work-life Balance yang berfungsi sebagai pelindung psikologis bagi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pahlevi (2021) yang menjelaskan bahwa kombinasi faktor ekstrinsik—seperti Reward—dan faktor intrinsik—seperti Work-life Balance—akan menghasilkan efek retensi yang lebih kuat dibandingkan jika kedua faktor tersebut berdiri sendiri. Karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi yang adil untuk tetap bertahan, tetapi juga membutuhkan kualitas hidup yang seimbang agar mereka dapat menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa konflik berkepanjangan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini konsisten dengan prinsip dasar Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan dibangun atas dasar pertukaran timbal balik. Ketika organisasi memberikan Reward yang layak serta memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan hidup, maka karyawan akan memberikan balasan dalam bentuk komitmen, loyalitas, dan rendahnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, Turnover Intention menurun karena karyawan merasa hubungan pertukaran yang mereka jalani bersifat adil, menguntungkan, dan saling mendukung.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa strategi retensi karyawan harus dirancang secara holistik dengan menggabungkan aspek finansial dan non-finansial. Perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan sistem Reward atau sekadar memperbaiki Work-life Balance secara terpisah. Kedua elemen tersebut harus diintegrasikan secara simultan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, sehat, dan mendukung keberlangsungan tenaga kerja. Pendekatan terpadu inilah yang pada akhirnya memegang peranan penting dalam menekan Turnover Intention dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 55.451 - 0.208X_1 - 0.347X_2$ . Hal ini menggambarkan bahwa Work-Life Balance dan Reward berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti peningkatan Work Life Balance dan pemberian Reward yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dan nilai koefisien determinasi adalah 49,3%. Artinya kontribusi variabel work-life balance dan reward terhadap turnover intention sebesar 49,3%, sementara 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel Work-Life Balance dan Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention pada karyawan Solaria di Bengkulu. Serta hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Work-Life Balance dan Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention pada karyawan Solaria di Bengkulu.

### Saran

Untuk Solaria Bengkulu, disarankan untuk terus meningkatkan sistem *Work-life Balance* dan Reward. Penataan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemberian insentif yang adil, serta evaluasi berkala terhadap beban kerja dapat membantu menekan keinginan karyawan untuk resign. Selain itu, perusahaan perlu menjaga komunikasi dan memberikan apresiasi agar karyawan merasa dihargai dan tetap loyal.

Untuk Program Studi Manajemen, diharapkan dapat memperkaya materi pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Work-life Balance, Reward, dan Turnover Intention, serta meningkatkan pembekalan metodologi penelitian agar mahasiswa mampu menghasilkan karya ilmiah yang lebih berkualitas. Selain itu, program studi perlu memperluas kerja sama dengan dunia industri untuk memberikan pengalaman praktis dan pemahaman aplikatif bagi mahasiswa.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi Turnover Intention, terutama pada perusahaan dengan sistem shift. Penelitian dapat diperluas pada sektor lain seperti perhotelan, restoran, atau ritel modern untuk melihat perbandingan pola Turnover Intention yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amal Prihatono, A., Rachmawati, R., & Wibowo, S. (2022). Pengaruh reward system terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 33–40.
- Apriyanti, D., Maulana, R., & Hidayat, M. (2020). Reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 45–56.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 507–519. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Deswarta, D., Fitria, N., & Rahmad, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 78–87.
- Gautam, K., Acharya, D., & Rana, S. (2024). Work-life balance and employee retention in hospitality industry: A structural equation approach. *Asian Journal of Management Research*, 15(1), 33–49.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Houston, D. (2005). *Work–life balance in the 21st century*. Palgrave Macmillan.





- Ikhsan, A., Nur, S., & Maulana, F. (2018). *Metodologi penelitian bisnis*. Pustaka Baru Press.
- Kamara, M., Bangura, I., & Conteh, S. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospitals in Freetown, Sierra Leone. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 101–119.
- Marques, C., & Berry, A. (2021). Work-life balance and organizational commitment: The moderating role of flexible working arrangements. *European Management Journal*, 39(5), 684–696.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (2011). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Maharani, S., & Tamara, N. (2024). Analisis work-life balance terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 8(3), 212–223.
- Mercer. (2022). *Global Talent Trends Study 2022*. Mercer Consulting. <https://www.mercer.com>
- Muzammil, M. (2022). Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 114–123.
- Nasya, A., Fadli, R., & Setiawan, T. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 45–56.
- Novitasari, D. (2022). Analisis faktor penyebab turnover intention pada karyawan kontrak. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 150–161.
- Prihatono, A., Wibowo, S., & Rahmadani, N. (2022). Reward system terhadap turnover intention pada perusahaan jasa. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 55–62.
- Purnomo, A. (2016). *Statistik untuk penelitian pendidikan dan bisnis dengan SPSS*. Pustaka Baru.
- Putri, R. A., Ningsih, S., & Arifin, M. (2024). The effect of work-life balance and reward system on turnover intention with employee engagement as an intervening variable. *International Journal of Management Science and Research*, 6(2), 77–90.
- Rahmadani, D., & Wibowo, S. (2024). Pengaruh reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 5(1), 44–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rondhi, M. (2016). *Analisis data penelitian dengan SPSS 23*. Graha Ilmu.
- Rostandi, A., & Senen, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(3), 221–230.
- Sari, A. P., Nur, R., & Andini, T. (2021). Pengaruh kompensasi, reward, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 9(2), 141–152.
- Sinaga, R., & Parapat, M. (2024). Work-life balance dan kinerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 33–45.
- Sismawati, L., & Lataruva, A. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 211–221.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Willis Towers Watson. (2022). *Global Benefits Attitudes Survey 2022*. <https://www.wtwco.com>

Yang, L., Zhang, X., & Chen, H. (2023). Work-life balance, job stress, and turnover intention among employees in service industry. *International Journal of Business and Economic Research*, 12(1), 67–80.