

PENGARUH REWARD SYSTEM TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS

Novia Komalasari^{1*}, Nyoman Anita Damayanti²

¹⁻²Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

Email Korespondensi: noviakomalasari@gmail.com

Disubmit: 08 Februari 2026

Diterima: 20 Maret 2026

Diterbitkan: 01 April 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i4.25031>

ABSTRACT

Turnover intention, or the intention of employees to leave their jobs, has become one of the biggest challenges for organisations in various sectors. High turnover intention not only leads to the loss of valuable human resources, but also increases the company's operational costs, such as the cost of recruiting, training, and adapting new employees. Several studies prove that there is a relationship between the reward system and turnover intention. This article aims to provide a systematic review of the relationship between reward systems and turnover intention, by evaluating previous research, highlighting key factors, and providing strategic recommendations for organisations. Systematic review based on Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Articles were searched through Scopus, PubMed and Semantic Scholar with publications from 2020 to 2024. Articles selected were those that met the predetermined inclusion criteria. Of the eleven articles that met the inclusion criteria, it was found that there was a significant relationship between the reward system and employee turnover intention. This is evidenced by the statistical p value <0.05 . The effect of the reward system on employee turnover intention is a negative influence, meaning that the better the reward system given to employees, the smaller the employee turnover intention. An organisation or company must design a good reward system to reduce employee turnover intention.

Keywords: *Reward System, Turnover Intention, Remuneration, Systematic Review.*

ABSTRAK

Turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, telah menjadi salah satu tantangan terbesar bagi organisasi di berbagai sektor. Tingginya *turnover intention* tidak hanya menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang berharga, tetapi juga meningkatkan biaya operasional perusahaan, seperti biaya perekrutan, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *reward system* dengan *turnover intention*. Penulisan artikel ini bertujuan untuk menyusun tinjauan sistematis mengenai hubungan antara *reward system* dan *turnover intention*, dengan mengevaluasi hasil penelitian sebelumnya, menyoroti faktor kunci, serta

memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi. *systematic review*, yang disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Pencarian artikel melalui Scopus, PubMed dan Semantic Scholar dengan penerbitan mulai tahun 2020 sampai 2024. Artikel yang dipilih adalah artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Dari sebelas artikel yang masuk kriteria inklusi didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward system* dan *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan statistik nilai p value < 0.05. Pengaruh *reward system* terhadap *turnover intention* karyawan adalah pengaruh yang negatif, artinya semakin baik *reward system* yang diberikan kepada karyawan maka semakin kecil *turnover intention* karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan harus merancang *reward system* yang baik untuk menurunkan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Reward System, Turnover Intention, Remuneration, Systematic Review.*

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan merupakan isu krusial. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, serta berkurangnya stabilitas organisasi (Akpom and Ibegbulam, 2023). *Turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau perusahaan tempat mereka bekerja. Keinginan atau niat individu keluar dari organisasi bersifat sukarela dimana mereka akan menemukan pekerjaan yang lain diluar organisasi (Prabowo and Nurhayati, 2024).

Mendis (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover intention* di pengaruhi oleh *reward system* yang diterima karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial yang lebih baik dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan (Gohari

et al., 2013). *Reward system* yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (Edward et al., 2017).

Reward system merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, yang dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja dan kontribusi mereka. Sistem ini dapat mencakup imbalan finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan serta imbalan non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan atas kinerja, dan kesempatan untuk berkembang dalam karier. Tujuan pemberian *reward* adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas (Griffin, and Moorhead, 2013).

Dalam hal ini sistem reward yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dapat menjadi alat strategis dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mencapai keunggulan kompetitif. Bratton menyatakan bahwa *reward* mencakup semua imbalan moneter,

non-moneter, dan psikologis yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai ganti dari pekerjaan yang mereka lakukan (Bratton, 2017). Maka *reward system* adalah suatu kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada pekerja berdasarkan kinerja, keterampilan, kompetensi, dan nilai mereka value (Chinyere et al., 2023).

Menurut Chinyere (2023), *reward system* dibagi menjadi *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. *Intrinsic reward* adalah imbalan yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada karyawan dimana imbalan ini diprakarsai secara internal oleh karyawan sendiri, seperti mengambil bagian dalam pengambilan keputusan organisasi, memiliki perasaan berhasil sebagai bagian dari tim, dihargai oleh atasan, menerima pujian, dan mendapat pengakuan atas prestasi mereka. Sedangkan imbalan yang dapat mempengaruhi karyawan dari luar perusahaan disebut *extrinsic reward*. Ini dapat mencakup insentif, asuransi kesehatan, cuti berbayar, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, promosi, dan lingkungan kerja yang baik.

Manusia akan terlibat dalam berbagai jenis kegiatan, pekerjaan, dan organisasi untuk memenuhi dan memperbaiki kehidupan mereka. Mereka akan berubah atau meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka sesuai kenyamanan mereka. Sesuai dengan Teori Harapan dari Vroom bahwa manusia membuat pilihan yang didukung oleh perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan dari pilihan tersebut. Jika ternyata imbalan yang didapat tidak sesuai harapan dan tidak bisa memenuhi kebutuhannya maka mereka akan berpikir untuk berpindah ke

organisasi lain yang dapat memberikan imbalan yang lebih baik.

Sejalan juga dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang berkaitan dengan hierarki kebutuhan manusia dimana kebutuhan yang paling penting adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, harga diri, dan aktualisasi diri. Dalam pemenuhannya manusia akan bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan yang sesuai agar kebutuhannya terpenuhi. Teori ini juga menyatakan bahwa individu berusaha memenuhi kebutuhan dasar mereka sebelum naik ke tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Francis et al., 2020).

Artikel ini menyajikan temuan dari tinjauan sistematik literatur untuk mengetahui adanya pengaruh dari *reward system* terhadap *turnover intention* karyawan di suatu organisasi. Alsafadi mengidentifikasi bahwa *turnover* memaksa organisasi untuk mengeluarkan biaya yang sangat besar terkait dengan rekrutmen dan seleksi, proses personalia dan induksi, pelatihan personil baru dan yang terpenting, hilangnya pengetahuan yang diperoleh karyawan saat berada di pekerjaan (Alsafadi and Altahat, 2021). Bagi organisasi, pergantian karyawan berarti pemborosan investasi dalam seleksi dan pelatihan personel. Sehingga dalam artikel ini menyajikan apakah *reward system* dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam hal ini menurunkan *turnover intention* yang selanjutnya bisa dipakai sebagai salah satu strategi dalam mempertahankan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara

sukarela dan dianggap sebagai prediktor utama terjadinya turnover aktual. Turnover intention menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada stabilitas organisasi, kontinuitas pelayanan, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Di sektor kesehatan, ketidakpuasan terhadap remunerasi meningkatkan peluang terjadinya turnover intention secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa faktor kompensasi dan penghargaan merupakan determinan utama turnover intention, terutama pada profesi dengan beban kerja tinggi dan tuntutan profesional yang besar (Molla et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh faktor individual, organisasi, dan lingkungan kerja. Sebuah studi pada tenaga kesehatan di Tiongkok menemukan bahwa faktor terkait pekerjaan seperti gaji, keadilan pembayaran, dan peluang promosi memiliki hubungan signifikan dengan turnover intention (Girma et al., 2021). Hasil serupa juga menyatakan bahwa paket remunerasi dan sistem penilaian kinerja berperan penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Zhuge et al., 2024).

Reward system merupakan seperangkat kebijakan dan praktik organisasi dalam memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerjanya. Reward system tidak hanya berfungsi sebagai alat kompensasi, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Reward system yang dirancang secara adil dan transparan memiliki hubungan negatif yang signifikan

dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Akpom and Ibegbulam, 2023). Hal ini diperkuat oleh Sanm dan Nazir (2022) yang menemukan bahwa kepuasan terhadap reward, baik finansial maupun psikologis, berpengaruh signifikan dalam menurunkan turnover intention karyawan di sektor perbankan (Sanm and Nazir, 2022).

Reward system umumnya mencakup dua komponen utama, yaitu reward finansial dan reward non-finansial. Reward finansial meliputi gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, sedangkan reward non-finansial mencakup pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dukungan atasan, serta keseimbangan kehidupan kerja. Reward non-finansial memiliki peran penting dalam menurunkan turnover intention, khususnya pada karyawan generasi milenial (Tan et al., 2024).

Reward system dalam organisasi modern berkembang menjadi konsep yang lebih komprehensif. Kompensasi dan pengembangan karyawan merupakan dua faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di industri perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa reward tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial semata, tetapi juga mencakup kesempatan peningkatan kapasitas dan karier (Hwei and Anuar, 2024).

Konsep total reward semakin banyak digunakan dalam penelitian empiris. Total reward mencakup remunerasi, kesejahteraan, penghargaan kinerja, work-life balance, dan peluang pengembangan karier. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan total reward lebih efektif dalam menurunkan turnover intention dibandingkan pemberian reward secara parsial. Total reward system yang mencakup remunerasi,

kesejahteraan, work-life balance, pengembangan karier, dan apresiasi kinerja secara terintegrasi. Teori harapan menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh reward yang sesuai. Ketika reward yang diterima tidak sesuai harapan, maka individu cenderung mencari alternatif pekerjaan lain (Hwei and Anuar, 2024; Tan et al., 2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah *systematic review* yang disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). *Systematic review* merupakan metode penelitian yang melibatkan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi semua temuan penelitian yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian, topik, atau fenomena yang diminati (Kitchenham, 2004). Ada dua isu penelitian yang dibahas dalam tinjauan ini. (1) Apakah *reward system* mempengaruhi *turnover intention* karyawan? (2) Bagaimana pengaruh *reward system* terhadap *turnover intention* karyawan?

Untuk formulasi pertanyaan menggunakan framework PICO (Population, Intervention, Comparison dan Outcome).

JUDUL : Pengaruh reward system terhadap turnover intention karyawan

POPULATION: Karyawan suatu Perusahaan Fokus pada karyawan suatu perusahaan

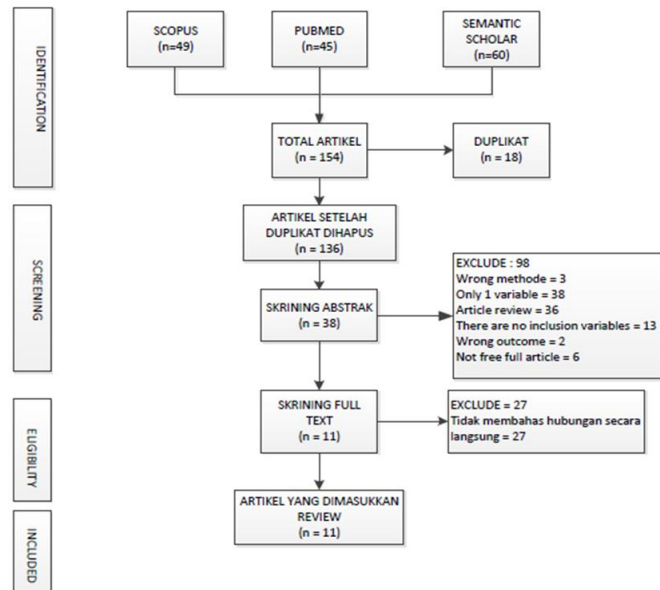
INTERVENTION: Pemberian reward system oleh perusahaan yaitu mengkaji bagaimana *reward system* dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan

COMPARISON : Tidak membandingkan

OUTCOME : Penurunan turnover intention karyawan dengan mengukur bagaimana *reward system* dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan

Pencarian artikel menggunakan basis data web yaitu dari Scopus, PubMed dan Semantic scholar. Artikel yang digunakan adalah artikel yang terbit mulai Januari 2020 sampai Desember 2024 yang merupakan *free full article*, dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Dalam pencarian artikel secara terstruktur database elektronik menggunakan kata kunci '*reward system*' OR '*remuneration*' AND '*turnover intention*'. Teks lengkap yang relevan diambil dan dinilai untuk diikutsertakan berdasarkan kriteria tinjauan.

Kriteria inklusi pada artikel ini: (1) artikel original (bukan review); (2) populasi penelitian adalah karyawan suatu perusahaan; (3) menggunakan metode kuantitatif; (4) artikel open access; dan (5) harus memuat minimal dua variabel yaitu reward system dan turnover intention. Sedangkan kriteria eksklusinya adalah: (1) merupakan review article; (2) artikel tidak open access; dan (3) hanya memuat salah satu variabel atau bahkan tidak memuat variabel yang ditentukan. Artikel yang didapat dengan menggunakan kata kunci dilakukan tinjauan sistematis sesuai diagram alir PRISMA pada gambar 1.



Gambar 1. Flowchart PRISMA

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Abstraksi Data

NO	AUTHOR	JUDUL	METODE	SAMPLE	HASIL
1	Devi et al., 2022)	Turnover Intention Among Gen Y In Malaysia's Banking Industry	quantitative approach	337	Reward menunjukkan hubungan yang signifikan dengan turnover intention. Job satisfaction menunjukkan hubungan signifikan dengan turnover intention. Employee engagement tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan turnover intention
r	Li et al., 2024	Turnover intention and influential factors among primary healthcare workers in Guangdong province, China: a cross-sectional study	cross-sectional study	16.573	Turnover intention dipengaruhi oleh faktor sosiodemografi, faktor pekerjaan, dan faktor psikologis, terutama yang berkaitan dengan gaji, keadilan pembayaran, dan peluang promosi.

3	Mola, F. et al, 2024	Intention to leave and associated factors among health professionals working at public hospitals in East Gojjam zone, Northwest Ethiopia, cross-sectional study	cross-sectional study	561	Beberapa faktor individu dan organisasi, seperti status pernikahan, kepuasan terhadap sifat pekerjaan, lingkungan kerja, remunerasi, dan komitmen normatif, berhubungan dengan intention to leave, sementara faktor lainnya tidak menunjukkan pengaruh signifikan.
4	Tan, S. J, et al. 2024	Factors influencing millennial employees' turnover intention in multinational corporations in Penang, Malaysia	cross-sectional study	141	Pemberdayaan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan sistem reward memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention
5	Hwei and Anuar, 2024	The determinants of turnover intention among employees in banking industry	quantitative research methodologies to investigate its primary objectives	363	Kompensasi serta pelatihan dan pengembangan karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
6	Kairupan and Kusuma, 2022	Reward System dan Turnover Intention bagi Karyawan Milenial	cross-sectional study	156	Remunerasi dan dukungan atasan berhubungan negatif dengan turnover intention, sedangkan insentif tunai tidak berpengaruh secara signifikan
7	Amanda et al. 2021	Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital	causality design based on the time dimension of one short study.	100	Kompensasi dan kepuasan kerja menurunkan turnover intention, sementara stres kerja justru meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar.
8	Sanm and Nazir, 2022	The Role of Reward Satisfaction on Employee's Turnover Intention: A Study of Banking	quantitative dengan kuesioner	336	Kepuasan terhadap reward finansial, material, dan psikologis secara konsisten berkaitan dengan penurunan turnover intention.

		Sector of Pakistan			
9	Zhuge, R, et al. 2024	Factors influencing the turnover intention for disease control and prevention workers in Northeast China: an empirical analysis based on logistic-ISM model	cross-sectional study	11.912	Berbagai faktor individu, pekerjaan, dan organisasi, termasuk kondisi kerja, gaya kepemimpinan, paket remunerasi, serta komitmen organisasi, berhubungan signifikan dengan turnover intention.
10	Thuy, V, N. 2020(Thuy, 2020)	Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Study of Commercial Joint Stock Bank in Vietnam	kuantitatif dengan kuesioner	306	Pelatihan dan pengembangan, gaji dan bonus, serta tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan hubungan dengan rekan kerja dan stres pribadi tidak berpengaruh.
11	Girma, F, et al. 2021(Girma et al., 2021)	Turnover Intention among Health Professionals Working at Primary Public Health Facilities in Addis Ababa, Ethiopia: Facility Based Cross-Sectional Study	Facility Based Cross-Sectional Study	402	Pada tenaga kesehatan, pengalaman kerja, kepuasan terhadap remunerasi, pengawasan, dan otonomi kerja menurunkan turnover intention, sementara rendahnya komitmen organisasi meningkatkan niat untuk keluar.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward System* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisa sebelas artikel yang sesuai dengan kriteria penulis, didapatkan bahwa semua artikel menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara *reward system* dan *turnover intention*. Pengaruh *reward system* ini bersifat negatif yang berarti semakin tinggi atau bagus sistem reward yang diberikan

kepada karyawan maka *turnover intention* akan semakin turun atau kecil. Dan demikian sebaliknya apabila sistem reward tidak bagus maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hal ini selaras dengan penelitian Hardianto, et al(Hardianto, Rugaiyah, & Rosyidi, 2019) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat diturunkan dengan meningkatkan *reward* yang diberikan

kepada karyawan. Menurut penelitiannya *reward* yang paling banyak memberikan pengaruh adalah insentif lainnya yaitu pendapatan lain selain gaji. Hal ini sesuai dengan artikel ketiga (Molla et al., 2024b) bahwa *remuneration*, memberikan pengaruh yang signifikan sedangkan *monthly salary* tidak memberikan pengaruh signifikan. Sanm & Nazir (Sanm and Nazir, 2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *financial reward* memberikan efek yang berkebalikan dengan *turnover intention* karyawan. Kepuasan terhadap *financial reward* ini berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawan sehingga apabila karyawan puas terhadap *financial reward* yang diberikan oleh perusahaan maka kemungkinan bertahan di perusahaan akan meningkat.

Para peneliti seperti Shamsuzzoha & Shumon (A. Shamsuzzoha, 2007) menyatakan bahwa *turnover* telah terbukti menjadi salah satu yang paling mahal dan tampaknya sulit diatasi sebagai tantangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh beberapa organisasi secara global. Pilihan cara untuk menurunkan *turnover* ini adalah dengan memberikan *reward* yang memuaskan karyawan. Sebelas artikel yang telah dilakukan analisa oleh penulis menyatakan bahwa *reward system* yang mencakup *financial* dan *non financial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada penelitian Chao (Cao et al., 2013) didapatkan bahwa *total reward system* yang terdiri dari: *remuneration*, *welfare*, *work life balance*, *performance or appreciated and development or career opportunity*, menunjukkan hubungan yang signifikan dan berkorelasi negatif dengan *turnover intention*.

Dari lima komponen *total reward* tersebut, komponen *development and career opportunity* memberikan pengaruh negatif paling besar terhadap *turnover intention* karyawan diikuti oleh *performance or appreciated*, kemudian *welfare*, *work-life balance*, dan yang terakhir *remuneration*. Akgunduz, et al (Yilmaz Akgunduz, Özge Adan Gök, 2019) juga menunjukkan hasil penelitian dimana jika karyawan mendapatkan *financial rewards* dan *non-financial rewards* yang berharga maka mereka akan tetap bertahan di perusahaan atau organisasinya. Semakin berharga *reward* yang diberikan, kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin kecil.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *reward system* dan *turnover intention*, namun hasilnya masih bervariasi tergantung pada sektor industri, budaya organisasi, dan faktor individu karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa *reward finansial* memiliki dampak yang lebih kuat dalam mengurangi *turnover intention* di sektor manufaktur dan layanan (Jogi et al., 2024), sementara *reward non-finansial* lebih berpengaruh di industri kreatif dan teknologi (Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, 2016). Salah satu cara organisasi mengatasi masalah *turnover* karyawan adalah dengan menerapkan *reward system*. Sistem ini akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, menunjukkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi, dan membuat mereka tetap bersama organisasi. *Reward* adalah salah satu elemen organisasi yang penting bagi pemberi kerja dan karyawan. Sebuah organisasi memutuskan untuk mengadopsi dan menerapkan sistem

penghargaan yang dianggap adil bagi organisasi itu sendiri dan karyawannya. Namun, harapan karyawan dan organisasi sering bertentangan dimana karyawan percaya bahwa *reward system* harus membantu mendorong peningkatan produktivitas dan output. Sedangkan organisasi percaya bahwa perilaku dan produktivitas karyawan harus sesuai dengan kompensasi yang diberikan. Dalam situasi terburuk, hal ini dapat menyebabkan niat untuk beralih atau keluar.

Sesuai dengan *Expectancy theory* bahwa individu bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan yang sesuai. Teori ini merupakan suatu proses mental terkait pilihan dimana ketika individu tersebut merasa bahwa imbalan yang didapat tidak sesuai dengan harapannya maka dia akan memilih untuk meninggalkan perusahaannya. Untuk mencegah hal ini maka suatu perusahaan atau organisasi harus mengembangkan *reward system* yang dapat memuaskan karyawannya, sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Reward system yang meliputi *financial* dan *non-financial*, apabila dirancang dengan baik terbukti memiliki pengaruh yang bermakna dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. *Reward financial*, seperti gaji yang kompetitif, bonus, dan insentif, bisa menjadi alasan karyawan untuk cenderung bertahan dalam organisasi. *Reward non-financial*, seperti pengakuan atas prestasi, penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi tempat yang mendukung, memperkuat komitmen karyawan

terhadap perusahaan atau organisasi. Bahwa organisasi harus merancang sistem reward yang holistik, transparan, dan disesuaikan dengan karakteristik karyawan serta budaya kerja untuk meminimalkan *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Shamsuzzoha, R.S., 2007. Employee Turnover-a Study of its Causes and Effects to Different Industries in Bangladesh. Business.
- Akpom, C.C., Ibegbulam, I.J., 2023. Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship* 49, 102712. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102712>
- Alsafadi, Y., Altahtat, S., 2021. Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance Economics and Business* 8, 519-529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Amanda, N., Anindita, R., Hilmy, M.R., 2021. Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 9, 38-44. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.1.2021.38-44>
- Bratton, J., 2017. Human resource management: theory and practice. London: Palgrave Macmillan.
- Cao, Z., Chen, J., Song, Y., 2013. Does Total Rewards Reduce the

- Core Employees' Turnover Intention? *International Journal of Business and Management* 8. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n20p62>
- Devi, S., Vasudevan, A., Subramaniam, K., Kalsom, U., Sam, T.H., 2022. Turnover Intentions Among Gen Y in Malaysia'S Banking Industry. *International Journal of Management and Sustainability* 11, 147-160. <https://doi.org/10.18488/11.v11i3.3126>
- Dorothy Chinyere, ANDREW-FAVOUR, 2023. Human resources management functions: the role of reward system on employees' commitment. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management* 5, 158-172.
- Edward L. Deci, Anja H. Olafsen, Ryan, and R.M., 2017. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113108>
- Francis, F., Zirra, C.T.O., J., M.I.C., 2020. Reward System as a Strategy to Enhance Employees Performance in an Organization. *Archives of Business Research*, 8, 156-164. <https://doi.org/10.14738/abr.86.8403>
- Girma, F., Worku, F., Alayu, M., Bizuneh, H., 2021. Turnover Intention among Health Professionals Working at Primary Public Health Facilities in Addis Ababa, Ethiopia: Facility Based Cross- Sectional Study. *Primary Health Care: Open Access* 11, 1-6.
- Gohari, P., Gohari, P., Gohari, P., Zohoori, M., 2013. RELATIONSHIP BETWEEN REWARDS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 5.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G., 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 11th ed. Cengage Learning.
- Hardianto, Rugaiyah, & Rosyidi, U., 2019. The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers. *International e-Journal of Educational Studies (IEJES)* 3, 128-140. <https://doi.org/10.31458/iejess.544742>
- Hwei, R.B.B., Anuar, A., 2024a. The determinants of turnover intention among employees in banking industry. *Environ. Soc. Psychol.* 9. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i9.2975>
- Hwei, R.B.B., Anuar, A., 2024b. The determinants of turnover intention among employees in banking industry. *Environment and Social Psychology* 9, 1-15. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i9.2975>
- Jogi, S., Vashisth, K.K., Srivastava, S., Alturas, B., 2024. Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management* 44, 1-17. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Kairupan, D.J.I., Kusuma, D.I., 2022. Reward System dan Turnover Intention bagi Karyawan

- Milenial. *Telaah Bisnis* 23, 40. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.245>
- Kitchenham, B., 2004. *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Eversleigh, Keele University.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C.G.L., 2016. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes. *Journal of Economic Psychology* 53, 1-16. <https://doi.org/10.1016/J.JOE.2017.05.004>
- Molla, F., Molla, M., Delle, E., Asrade, G., Endalew, B., 2024b. Intention to leave and associated factors among health professionals working at public hospitals in East Gojjam zone, Northwest Ethiopia, cross-sectional study. *PLoS ONE* 19, 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301235>
- Sanm, J., Nazir, M.A., 2022. The Role of Reward Satisfaction on Employee's Turnover Intention: A Study of Banking Sector of Pakistan 10, 1259-1267.
- Tan, S.J., Wider, W., Jiang, L., Udang, L.N., Sam, T.H., 2024a. Factors influencing millennial employees' turnover intention in multinational corporations in Penang, Malaysia 8. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.3922>
- Tan, S.J., Wider, W., Jiang, L., Udang, L.N., Sam, T.H., Tanucan, J.C.M., 2024b. Factors influencing millennial employees' turnover intention in multinational corporations in Penang, Malaysia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development* 8, 3922. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.3922>
- Thuy, N. Van, 2020. Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Study of Commercial Joint Stock Bank in Vietnam 9, 842-849. <https://doi.org/10.21275/SR20313222150>
- Yilmaz Akgunduz, Özge Adan Gök, and C.A., 2019. The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Sage Journals* 20. <https://doi.org/10.1177/1467358419841097>
- Zhuge, R., Wang, Yanping, Gao, Y., Wang, Q., Wang, Yuxuan, Meng, N., Cui, Y., Huang, Q., Wang, K., Wu, Q., 2024a. Factors influencing the turnover intention for disease control and prevention workers in Northeast China: an empirical analysis based on logistic-ISM model. *BMC Health Serv Res* 24, 1264. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11738-x>
- Zhuge, R., Wang, Yanping, Gao, Y., Wang, Q., Wang, Yuxuan, Meng, N., Cui, Y., Huang, Q., Wang, K., Wu, Q., 2024b. Factors influencing the turnover intention for disease control and prevention workers in Northeast China: an empirical analysis based on logistic-ISM model. *BMC health services research* 24, 1264. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11738-x>