

**PENGARUH IT CAPABILITY, BURNOUT, DAN REWARD SYSTEM TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. JUNA SENTOSA LOGISTIK
SIDOARJO**

(Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

Mohamad Ibrahim

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : mohamadibrahim0908@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis implikasi dari IT Capability, Burnout, dan Reward System terhadap Intensi Turnover pada karyawan PT. Juna Sentosa Logistik di Sidoarjo. Responden penelitian ini ialah semua karyawan PT. Juna Sentosa Logistik yang berjumlah 54 orang. Data utama yang digunakan di dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Jenis penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Selain itu, uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa IT Capability, Burnout, dan Reward System secara sinkron memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Secara khusus, IT Capability memengaruhi Turnover Intention secara positif, Burnout memengaruhi Turnover Intention secara positif, dan Reward System memengaruhi Turnover Intention secara negatif.

Kata Kunci : IT Capability, Burnout, Reward System, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to measure and analyze the implications of IT Capability, Burnout, and Reward System on Turnover Intention in employees of PT. Juna Sentosa Logistics in Sidoarjo. The respondents to this study are all employees of PT. Juna Sentosa Logistics which totaled 54 people. The main data used in this study were collected through questionnaires. The type of research applied is a quantitative research method.

The analysis techniques used include validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis to test the hypothesis. In addition, the classical assumption test applied includes the normality test, the multicollinearity test, and the heteroscedasticity test.

The results show that IT Capability, Burnout, and Reward System synchronously have a significant influence on Turnover Intention. Specifically, IT Capability positively affects Turnover Intention, Burnout positively affects Turnover Intention, and Reward System negatively affects Turnover Intention.

Keywords: IT Capability, Burnout, Reward System, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia bisnis perlu bersaing satu sama lain untuk menjadi yang terbesar dalam masyarakat global saat ini. Unsur sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan seberapa baik kinerjanya dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019:10), bisnis yang mengakui nilai orang juga menempatkan nilai tinggi pada manajemen sumber daya manusia, yaitu seni dan ilmu yang berhasil dan efisien mengawasi interaksi dan aktivitas karyawan. Membantu perusahaan mencapai tujuannya tanpa dukungan orang-orang yang layak, perusahaan akan berjuang untuk memenuhi targetnya. Salah satu masalah paling umum yang dihadapi bisnis dalam kaitannya dengan sumber daya manusia adalah masuk dan keluar karyawan (turnover intention).

Tentu saja, pergantian staf adalah masalah yang akan dihadapi setiap bisnis. Perilaku karyawan yang menantang untuk dihentikan ialah salah satu dari fenomena yang sering terjadi dalam bisnis. Keputusan untuk meninggalkan organisasi karena keinginan untuk pindah (turnover intention) adalah contoh perilaku karyawan. Dalam hal ini, tingkat turnover karyawan yang tinggi harus diperhitungkan oleh perusahaan. Tingkat turnover mungkin tinggi pada periode tertentu atau sebaliknya. Turnover karyawan tidak diragukan lagi mempengaruhi perusahaan. Ini bergantung pada keadaan yang mempengaruhi. Meskipun demikian, sebagian besar pergantian staf merugikan perusahaan, pemborosan uang serta kesempatan untuk meraih peluang baru. Ini ditafsirkan sebagai pertanda bagi perusahaan karena

akan ada biaya signifikan yang terlibat jika staf meninggalkan perusahaan. Biaya memecat karyawan adalah salah satu kerugian yang akan dialami bisnis dari tingkat turnover yang tinggi. Waktu yang diinvestasikan oleh penyedia sumber daya manusia dan karyawan terlatih mempengaruhi biaya pelatihan. Tingkat pergantian karyawan dapat berfungsi sebagai ukuran seberapa efektif bisnis menangani sumber daya manusianya. Tingkat pergantian staf yang tinggi menunjukkan manajemen personalia yang buruk di pihak perusahaan. Sementara itu, perusahaan dapat secara efektif mengelola tenaga kerjanya asalkan tingkat turnover-nya sangat baik.

Fenomena turnover sering terjadi pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak. Salah satunya adalah PT Juna Sentosa Logistik. PT Juna Sentosa Logistik merupakan perusahaan jasa yang melakukan kegiatan pengangkutan barang atau logistik. Bagi PT Juna Sentosa Logistik karyawan adalah sumber daya yang perlu ditangani secara efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya sangat penting dalam sebuah bisnis.

Turnover adalah masalah SDM yang paling penting. Karena berhubungan langsung dengan menurunnya produktivitas dan operasional perusahaan, maka turnover menjadi hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi efisiensi produksi perusahaan, seperti mempengaruhi operasional perusahaan. Daya saing kemampuan produksi dan oleh karena itu Perusahaan hendaknya memperhatikan biaya-biaya yang timbul akibat perubahan yang akan dihadapinya. Jika seorang karyawan benar-benar harus diganti, hal

ini harus muncul selama proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan ulang.

Berdasarkan temuan observasi dan wawancara peneliti pada PT. Juna Sentosa Logistik, burnout merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi niat turnover dalam perusahaan. Dengan memberikan bonus kepada anggota staf, organisasi telah berhasil menerapkan reward system, sehingga mencegah burnout karyawan. Dengan melakukan hal ini, korporasi berupaya mencegah pergantian karyawan atau turnover intention. Selain itu, PT. Juna Sentosa Logistik merupakan penyedia jasa yang bergerak di bidang distribusi produk. Untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, individu dalam organisasi ini harus memiliki kemampuan IT seperti penggunaan komputer dan pengetahuan terkait lainnya. Perusahaan berupaya untuk menggunakan teknologi informasi untuk memudahkan pekerjaan para pekerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan agar karyawannya tidak perlu bekerja dengan susah payah. Dengan cara ini, perusahaan mencegah karyawan ingin berpindah tempat kerja (turnover intention).

Dengan demikian, perusahaan harus terus menangani masalah yang terkait dengan turnover intention. Meskipun perusahaan telah berupaya meningkatkan kemampuan IT staf, mengendalikan tingkat burnout karyawan, dan mengembangkan reward system yang efisien. Stabilitas perusahaan mungkin terkena dampak negatif dari tingkat turnover yang tinggi. Dengan demikian, penting untuk memeriksa efek dari dampak IT Capability, Burnout dan Reward System pada turnover intention untuk memiliki pemahaman yang lebih berkualitas tentang unsur-unsur yang

memiliki pengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau keluar. Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh IT Capability, Burnout, dan Reward System Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Juna Sentosa Logistik Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah IT Capability mempengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo?
2. Apakah Burnout mempengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo?
3. Apakah Reward System mempengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo?
4. Apakah IT Capability, Burnout, dan Reward System secara sinkron mempengaruhi efek signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menentukan dan mengevaluasi apakah Turnover Intention PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh IT Capability mereka.
2. Untuk menentukan dan mengevaluasi apakah Turnover Intention PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh Burnout mereka.

3. Untuk menentukan dan mengevaluasi apakah Turnover Intention PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh Reward System mereka.
4. Untuk menentukan dan menilai apakah Burnout, Reward System, dan IT Capability semuanya memiliki implikasi besar pada dan mengevaluasi apakah Turnover Intention untuk meninggalkan PT Juna Sentosa Logistik pada saat yang bersamaan.

TINJAUAN PUSTAKA

IT Capability (X1)

Menurut Saunders & Brynjolfsson (2016), IT Capability ini juga mengacu pada cara-cara di mana sumber daya manusia dan manajemen perusahaan menggunakan teknologi informasi untuk melakukan tugas-tugas mereka. Kapabilitas teknologi informasi, menurut (Saunders & Brynjolfsson, 2016), bergantung pada bagaimana investasi di bidang IT difasilitasi oleh kemampuan manajemen dan sumber daya manusia, bagaimana IT digunakan untuk komunikasi internal dan eksternal, dan seberapa baik perusahaan dapat mengakses internet. Ada beberapa indikator dari IT capability menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) yang terdiri dari :

- Kemampuan tentang IT
- Pemahaman,
- Keterampilan,
- Perilaku,
- Minat terhadap IT

Burnout (X2)

Aditya (2016) mengartikan burnout sebagai fenomena psikologis yang

disebabkan oleh stres tingkat tinggi yang terus menerus selama bekerja. Burnout adalah masalah yang signifikan bagi bisnis, individu, dan organisasi, menurut (Liu dan Lo, 2017). Kinerja karyawan, kualitas, produktivitas, dan intensitas pergantian karyawan semuanya akan dipengaruhi oleh burnout. Terdapat beberapa indikator dari burnout menurut (Chairina. R, 2019:52), yaitu:

- Keletihan pada tingkat fisik
- Keletihan pada tingkat emosional
- Keletihan pada tingkat mental
- Harga diri rendah

Reward System (X3)

Menurut Franco-Santos & Gomez-Mejia (2015), Reward system memainkan peran penting dalam menentukan sifat hubungan yang dimiliki karyawan dengan pemberi kerja. Definisi reward yang dapat diterima bagi karyawan ditentukan oleh reward system yang secara langsung mempengaruhi mereka. Beberapa indikator Reward system menurut Dicky Saputra (2017) yaitu:

- Tunjangan
- Insentif
- Promosi
- Gaji dan Bonus
- Penghargaan Interpersonal

Turnover Intention (Y)

Menurut Kartono (2017), kesediaan seorang karyawan untuk menanggalkan perusahaan saat ini dan menelusuri pekerjaan di lokasi berbeda dikenal dengan turnover intention. Paaisal et al. (2018: 195), indikator turnover intention meliputi hal-hal berikut:

- Kehadiran yang lebih tinggi

- Perilaku malas kerja
- Lebih banyak pelanggaran tata tertib
- Peningkatkan demonstrasi terhadap atasan

Hipotesis

1. H1 = IT Capability memengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo
2. H2 = Burnout memengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo
3. H3 = Reward System memengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo
4. H4 = IT Capability, Burnout, dan Reward System secara sinkron memengaruhi secara signifikan pada Turnover Intention terhadap karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan informasi yang dikumpulkan dari responden berupa data numeric yang disebut metodologi kuantitatif. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk menghasilkan temuan penelitian yang dapat dipahami.

Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang diaplikasikan dalam penelitian ini yang didapatkan secara langsung dari karyawan PT Juna Sentosa Logistik Sidoarjo sebagai objek penelitian dan diberikan kuesioner yang merupakan sumber data utama yang diaplikasikan dalam penelitian ini.

Populasi dan Teknik Sampel

Populasi penelitian adalah pekerja PT Juna Sentosa Logistik di Sidoarjo yang berjumlah 54 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan 54 orang dari total populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Memberi responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi dikenal sebagai kuesioner. Kuesioner merupakan teknik yang diaplikasikan untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan untuk menilai validitas suatu kuesioner. Validitas suatu kuesioner dapat dinilai dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r yang tercantum dalam tabel. Dalam hal r hitung $<$ r tabel, butir pernyataan atau indikator dianggap tidak valid. Jika tidak, itu dianggap sah.

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	sig.	Keterangan
IT Capability	X1.1	0,414	0,2681	0,000	Valid
	X1.2	0,496	0,2681	0,000	Valid
	X1.3	0,533	0,2681	0,000	Valid
	X1.4	0,724	0,2681	0,000	Valid
	X1.5	0,499	0,2681	0,000	Valid
	X1.6	0,673	0,2681	0,000	Valid
	X1.7	0,513	0,2681	0,000	Valid
	X1.8	0,510	0,2681	0,000	Valid
	X1.9	0,440	0,2681	0,000	Valid
	X1.10	0,528	0,2681	0,000	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	sig.	Keterangan
Burnout	X2.1	0,545	0,2681	0,000	Valid
	X2.2	0,764	0,2681	0,000	Valid
	X2.3	0,405	0,2681	0,000	Valid
	X2.4	0,612	0,2681	0,000	Valid
	X2.5	0,461	0,2681	0,000	Valid
	X2.6	0,794	0,2681	0,000	Valid
	X2.7	0,788	0,2681	0,000	Valid
	X2.8	0,852	0,2681	0,000	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	sig.	Keterangan
Reward System	X3.1	0,436	0,2681	0,000	Valid
	X3.2	0,426	0,2681	0,000	Valid
	X3.3	0,557	0,2681	0,000	Valid
	X3.4	0,580	0,2681	0,000	Valid
	X3.5	0,475	0,2681	0,000	Valid
	X3.6	0,737	0,2681	0,000	Valid
	X3.7	0,633	0,2681	0,000	Valid
	X3.8	0,733	0,2681	0,000	Valid
	X3.9	0,483	0,2681	0,000	Valid
	X3.10	0,544	0,2681	0,000	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	sig.	Keterangan
Turnover Intention	Y1	0,441	0,2681	0,000	Valid
	Y2	0,648	0,2681	0,000	Valid
	Y3	0,700	0,2681	0,000	Valid
	Y4	0,600	0,2681	0,000	Valid
	Y5	0,814	0,2681	0,000	Valid
	Y6	0,893	0,2681	0,000	Valid
	Y7	0,822	0,2681	0,000	Valid
	Y8	0,816	0,2681	0,000	Valid

Karena setiap indikator dari setiap variabel yaitu IT Capability, Burnout, Reward System dan Turnover Intention telah menghitung nilai r yang lebih besar dari nilai r table, jelas bahwa setiap indikasi pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi, kebenaran, atau ketergantungan kuesioner. Hal tersebut dianggap reliabel jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap stabil setiap saat. Nilai Cronbach Alpha dianggap reliabel jika suatu variabel lebih besar dari 0,60.

Variabel	Cronbach Alpha Hasil Hitung	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
IT Capability (X1)	0,724	0,60	Reliabel
Burnout (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Reward System (X3)	0,754	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,841	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha pada variable IT Capability (X1), Burnout (X2). Reward System (X3), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah untuk menetapkan apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi mempunyai distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62170948
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,057
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal karena Asymp Sig lebih besar dari 0,05 yang ditunjukkan dengan Asymp Sig sebesar 0,200 pada uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diimplementasikan untuk menetapkan apakah variabel independen dalam model regresi berkaitan satu sama lain. Model regresi dianggap dalam kondisi sangat baik jika tidak ada hubungan antara variabel independen. Jika nilai VIF > 10 atau tolerance value < 0,10, multikolinearitas akan terjadi.

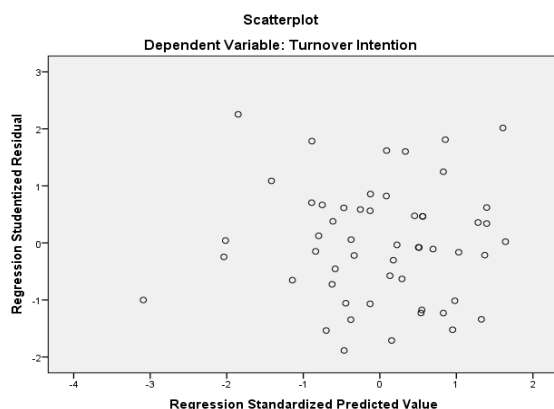
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
IT Capability (X1)	0,730	1,370
Burnout (X2)	0,985	1,015
Reward System (X3)	0,739	1,353

Diketahui bahwa nilai VIF pada variabel IT Capability (X1) 1,370, variabel Burnout (X2) 1,015, dan variabel Reward System (X3) 1,353. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF < 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel IT Capability (X1) 0,730, variabel Burnout (X2) 0,985, dan variabel Reward System (X3) 0,739. Disimpulkan bahwa penelitian ini tidak

terjadi multikolinearitas yang artinya tolerance value > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diaplikasikan untuk menetapkan apakah model regresi masih mengandung varians residual dan ketimpangan antar pengamatan. Disebut homoskedastisitas jika variasi residual dari satu obeservasi ke observasi lainnya tetap konstan. Jika tidak sama, disebut sebagai heteroskedastisitas. Memeriksa grafik sebar antara variabel terikat (ZPRED) dan sisa (SRESID) untuk mengetahui pola apa pun dapat membantu menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak..



Scatterplot dari titik-titik residual di atas menunjukkan bahwa data tersebar dan tidak memiliki pola yang dapat dilihat. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang ditemukan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,737	,516		34,358	,000
IT Capability	,079	,023	,571	3,452	,001
Burnout	,093	,011	,823	8,124	,000
Reward System	-,181	,024	-,1260	-7,435	,000

Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y=17,737 + 0,079X_1+0,093X_2 - 0,181X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 17,737 bertanda positif menunjukkan bahwa variabel dependen Turnover Intention cenderung positif sebesar 17,737 satuan jika variabel independen IT Capability (X1), Burnout (X2), dan Reward System (X3) mempunyai nilai tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi IT Capability (X1) sebesar 0,079 menyatakan bahwa variabel IT Capability memiliki impikasi positif terhadap Turnover Intention, dengan anggapan tidak tersedia faktor lain dalam ini. Hal ini menyatakan bahwa Turnover Intention akan berubah sebesar 0,079 untuk setiap kenaikan unit dalam variabel IT Capability.
3. Nilai koefisien regresi Burnout (X2) sebesar 0,093 menyatakan bahwa variabel Burnout memiliki hubungan positif terhadap Turnover Intention, dengan anggapan tidak tersedia faktor lain dalam ini. Hal ini menyatakan bahwa Turnover Intention akan berubah sebesar 0,093 untuk setiap kenaikan unit dalam variabel Burnout.
4. Koefisien regresi Reward System (X3) sebesar -0,181 menunjukkan bahwa variabel Reward System memberikan efek negatif terhadap Turnover Intention. Hal ini menyatakan bahwa setiap penurunan unit dalam variabel Reward System akan berdampak pada Turnover Intention sebesar -0,181, dengan anggapan tidak tersedia faktor lain dalam ini

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,642	,35659

Seberapa baik model dalam menjelaskan variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Turnover Intention ditentukan dengan melihat nilai koefisien determinasi atau R^2 . Perhitungan SPSS menghasilkan hasil $R^2 = 0,662$, artinya faktor IT Capability (X1), Burnout (X2), dan Reward System (X3) dapat menyumbang 66,2% terhadap Turnover Intention. Sementara itu, 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji T menggambarkan implikasi parsial dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Turnover Intention (Y) merupakan variabel dependen, sedangkan variabel independen IT Capability (X1), Burnout (X2), dan Reward System (X3) mempunyai hubungan dependen secara parsial. Hubungan ini dapat ditemukan dengan menggunakan uji T.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,737	,516		34,358	,000
IT Capability	,079	,023	,571	3,452	,001
Burnout	,093	,011	,823	8,124	,000
Reward System	-,181	,024	-1,260	-7,435	,000

1. Variabel IT Capability (X1) memiliki t-value yang dihitung sebesar 3,452, sedangkan t-value tabel adalah 2,008. IT Capability (X1) memiliki implikasi yang cukup besar terhadap Turnover Intention, seperti yang ditunjukkan oleh uji-t, yang menyatakan bahwa perhitungan t lebih besar dari t tabel ($3,452 > 2,008$) pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji penelitian menyatakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

2. Burnout (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karena t lebih besar dari t tabel ($8,124 > 2,008$) pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dilakukan berdasarkan hasil uji t. Bersumber pada hasil tes penelitian, H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima. Nilai t tabel adalah 2,008, sedangkan nilai t dari variabel Burnout (X2) adalah 8,124.
3. Variable Reward System (X3) menunjukkan nilai t yang dihitung sebesar -7,435, meskipun nilai t tabel adalah 2,008. Reward System mempunyai implikasi negatif yang cukup besar terhadap Turnover Intention, menurut hasil uji-t, yang menyatakan bahwa perhitungan t kurang dari t-tabel ($-7,435 < 2,008$) pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. H_0 disetujui sementara H_3 tidak disetujui mengingat hasil tes penelitian.

Uji F (Simultan)

Uji F dirancang untuk mengetahui apakah Turnover Intention (Y) dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan oleh variabel IT Capability (X1), Burnout (X2), dan Reward System (X3). Maka nilai yang lebih kecil dari 0,05 menyatakan apabila variabel independen dan dependen dipengaruhi secara simultan karena uji F ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,475	3	4,158	32,703	,000 ^b
	Residual	6,358	50	,127		
	Total	18,833	53			

Meskipun nilai F dihitung pada 32,703, nilai F tabel adalah 2,79. Akibatnya, uji F menyatakan bahwa F dihitung > tabel F ($32,703 > 2,79$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ tercapai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 tidak disetujui dan H4 disetujui sebagai landasan pengambilan keputusan dalam uji F. IT Capability (X1), Burnout (X2), dan Reward System (X3) adalah variabel independen yang memiliki efek simultan substansial pada Turnover Intention (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan keseluruhan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial variable IT Capability memiliki dampak yang menguntungkan dan patut dicatat terhadap Turnover Intention PT. Juna Sentosa Logistics Sidoarjo untuk pergi. Uji T, nilai-t yang dihitung > tabel-t, dan nilai sig < 0,05 semuanya mendukung ini. Sehingga dapat diketahui bahwa H1 disetujui.
2. Secara parsial variable Burnout memiliki impikasi yang menguntungkan dan patut dicatat terhadap Turnover Intention PT. Juna Sentosa Logistics Sidoarjo untuk pergi. Uji T, nilai-t yang dihitung > tabel-t, dan nilai sig < 0,05 semuanya mendukung ini. Sehingga dapat diketahui bahwa H2 dapat diterima.
3. Secara parsial variable Reward System memiliki impikasi yang merugikan dan substansial terhadap Turnover Intention PT. Juna Sentosa

Logistics Sidoarjo untuk pergi. Tes Uji T, nilai t yang dihitung < tabel-t, dan nilai sig < 0,05 semuanya mendukung ini. Dengan demikian, ditetapkan bahwa H3 disetujui.

4. Secara simultan atau bersama-sama variabel IT Capability, Burnout, dan Reward System mempunyai impikasi yang menguntungkan dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Juna Sentosa Logistics Sidoarjo untuk pergi. Hasil uji ANOVA yang menunjukkan bahwa uji F atau simultan memperoleh nilai signifikan memberikan dukungan untuk hal tersebut.

Saran

1. Hasil penelitian ini semoga dapat membantu PT. Juna Sentosa Logistik Sidoarjo untuk bahan evaluasi perusahaan agar dapat menyusun strategi untuk mengurangi Turnover Intention pada karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kemampuan teknologi informasi karyawan, memperhatikan tingkat burnout karyawan, serta sistem pemberian reward terhadap karyawan agar tidak terjadi turnover intention.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang mempengaruhi turnover intention, diharapkan penelitian kedepannya mengkaji variabel-variabel yang tidak dimasukkan peneliti secara lebih rinci. Tidak lupa untuk menyertakan subyek penelitian dari berbagai latar belakang untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Fauzani, M.I., Mujanah, S. (2022).

- Effect of IT capabilities, oragnizational support, and self awareness towards turnover intention of vocational high school teachers in Surabaya, International Journal of Scientific Engineering and Science.* 6(1), 82–88.
- Aseptia, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di Kota Malang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, 31–46.
- Dicky Saputra., Nurlina., & L. H. (2017). Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Karyawan PT.Kereta APi Indonesia (persero) Divisi regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Ekawati, R., & Hadianti, Y. F. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 29–37.
- Franco-Santos, M. & Gomez-Mejia, L. (2015). Reward Systems. In C.L. Cooper, D.E. Guest and D.J. Needle (Eds.). *Wiley Encyclopedia of Management*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Juwendy, B., & Hendriati, Y. (2020). Analisis Pengaruh Reward, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Indo Niniki. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 38–46.
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. CV Budi Utama.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. (*Doctoral Dissertation, Udayana University*).
- Mujanah, S. (2022). Job Accomplishment Through Information Technology Competencies And Corporate Social Media Usage Of Company Employees In Indonesia. *Journal Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(2), 159–169.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 645–658.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.
- Prajab, A. K. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pegawai Aviation Security (Avsec) Di Bandara X. (*Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).

- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Saunders, A., & Brynjolfsson, E. (2016). Valuing information technology related intangible assets. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 40(1).
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Periani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 2.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job Burnout And Turnover Intention Among Chinese Primary Healthcare Staff: The Mediating Effect Of Satisfaction. *Journal Health Services Research*, 6.
- Yenitasari, P., Sampeadi, S., & Utami, W. (2020). The Effect of Employee Engagement, Rewards, and Leadership Style on Turnover Intention at Ijen View Bondowoso Hotel. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 66–71.
- Yosiana, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jember. (*Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha*).