
**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN REWARD TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN INTENT TO QUIT**
(Studi Kasus : PT.Sang Hyang Seri (Persero) Regional IV Tanjung Morawa)

Wirda Lilia, Sri Gustina Pane✉

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi. UISU, Medan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap *employee engagement* yang ada di PT. Sang Hyang Seri (Persero), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero). Faktor – faktor yang diuji dalam penelitian yaitu karakteristik pekerjaan, *reward*, *employee engagement*, *intent to quit*, dan sampel dari penelitian ini menggunakan 43 sampel dari PT.Sang Hyang Seri (Persero) Regional IV yang diambil dengan metode sampling jenuh. Faktor – faktor tersebut kemudian diuji dengan menggunakan regresi Linier Berganda pada tingkat signifikansi 95 persen. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa variabel karakteristik karyawan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, variabel reward berpengaruh terhadap *employee engagement*, variabel karakteristik karyawan berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan, variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan, variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan.

Kata kunci : karakteristik pekerjaan, *reward*, *employee engagement*, *intent to quit*

✉ Alamat surat elektronik penulis, e-mail: titinapane@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Karyawan juga berfungsi sebagai sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang berada dimuka untuk berperan melaksanakan fungsi *manajerial* (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Abdullah, 2014). Tidak semua perusahaan dapat memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Seperti, masih banyak ditemukan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawan pada saat bekerja, baik menyangkut kepuasan kerja, kinerja karyawan itu sendiri, dan bahkan sampai pada masalah berhenti dan mencari kerjasi tempat lain karena keterbatasan peluang promosi atau jenjang karir, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Dwiarta, 2010).

Berbagai permasalahan tersebut, kemudian dikembangkan sebuah model karakteristik pekerjaan yang selanjutnya disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan. Ada lima dimensi kerja yang digunakan sebagai indikator dalam membantu perbaikan suatu pekerjaan pada karyawan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Munandar, 2011).

PT Sang Hyang Seri (Persero) (SHS) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pertanian, khususnya dalam penyediaan benih. Selain perbenihan, PT Sang Hyang Seri juga bergerak dalam penyediaan sarana produksi pertanian, pengolahan hasil pertanian, serta penelitian dan pengembangan. Kepemilikan saham Sang Hyang Seri sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut: 1) Adanya keterlibatan karyawan dalam suatu permasalahan, 2) *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memuaskan, 3) Meningkatnya keinginan karyawan untuk berhenti, 4) Karakteristik pekerjaan mempengaruhi *intent to quit* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas,

arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins, 2007).

Menurut Munandar (2011) ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
- b. Identitas tugas (*task identity*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
- c. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- d. Otonomi (*autonomy*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- e. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009).

Dimensi *Employee Engagement*

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli, 2010), yaitu:

- a. Aspek *Vigor*
Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. Aspek Dedication

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. Aspek Absorption

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang – orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa terlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Penghargaan (*reward*) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007).

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk – bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk menagtur pemberian keuangan antara atasan dan karyawannya.

Intent to quit adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi. *Intent*

to quit di definisikan sebagai intense seseorang untuk melakukan pemisahan actual (*to quit*) dari suatu organisasi (Handoko, 2001).

Aspek – Aspek Intent to Quit

Dalam model *to quit*, Margiati (2005) mengatakan bahwa ada lima kategori aspek pokok yang mendukung *intent to quit*, yaitu:

a. *Pay* (Upah)

Faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat *to quit* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu organisasi dan pindah ke organisasi lain. Oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya *to quit*.

b. *Integration*

Integration merupakan tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program organisasi.

c. *Instrumental Communication*

Instrumental communication berhubungan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *to quit* yang dapat dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas – tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.

d. *Centralization*

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *to quit*. Hubungan ini didasarkan pada hal – hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit *outonomy*, tanggaoan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun di dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2016 sampai dengan Mei 2016.

Metode Penentuan Sampel

Dengan mengemukakan sampel sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (*monster*) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional IV yang berjumlah 43 orang

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) (Umar, 2003).

Sedangkan data sekunder merupakan data – data yang dikumpulkan dari instansi terkait atau lembaga yang terkait dengan penelitian serta juga menggunakan literatur yang berhubungan dengan penelitian dan juga menggunakan internet (Sugiyono, 2009).

Metode Analisis Data

Persamaan 1 :

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Persamaan 2 :

$$Y2 = a = b1X1 + b2X2 + b3Y1 + e$$

Dimana :

$$Y1 = \textit{Employee engagement}$$

$$Y2 = \textit{Intent to quit}$$

$$a = \textit{Konstanta}$$

$$X1 = \textit{Karakteristik pekerjaan}$$

$$X2 = \textit{Reward}$$

$$b1, b2, b3 = \textit{Koefisien regresi}$$

$$e = \textit{Standard error}$$

GAMBARAN UMUM DAN HASIL

Bidang Usaha

Varietas Pelayanan

Menangani komoditi benih dari varietas yang dititik beratkan untuk menunjang program pembangunan pertanian dalam arti luas dengan karakteristik *low profit, high risk*, bersifat musiman, masa kadaluarsa relative singkat, mudah rusak, masa perputaran modal kerja rendah, produk substitusi, bersifat retail dan konsumen berdaya beli rendah yang meyebar dipedesaan.

Benih Padi

Volume usaha benih padi adalah terbesar dari core bisnis perusahaan dengan jumlah varietas lebih dari 25 varietas, kelas bisnis SS/ES. Tersedia pula benih padi hibrida (varietas Maro dan Rokan), serta padi varietas unggul tipe baru (varietas Gilirang dan Fatmawati). Selain itu juga melakukan pemurnian dan penjualan benih varietas lokal unggulan.

Benih Jagung

Usaha benih jagung terdiri dari 2 kelompok yaitu komposit, dengan jumlah 2 varietas jagung bersari bebas dan hibrida dengan jumlah varietas, hasil kerja sama dengan mitra luar negeri dan 5 varietas jagung manis bekerja sama dengan mitra dalam negeri.

Benih Kacang - kacang

Produksi dan pemasaran benih kedelai dengan varietas kelas bisnis ES/NS. Selain itu juga memproduksi dan memasarkan beih kacang hijau dan kacang tanah.

Varietas Komorsial

Menangani komoditi benih sayuran, buah tanaman hias / bunga, jagung dan padi hibrida serta kemitraan usaha yang terkait dengan benih unggul dan usaha hilirnya seperti pemasaran hasil konsumsi dan olahannya, dengan melibatkan mitra usaha strategi dan petani pelaksana sebagai plasma dengan pendekatan agribisnis.

Benih Hortikultura

Benih Sayuran

Terdiri dari 2 kelompok benih yaitu impor dan produksi sendiri (SHS Selection). Adapun jenis tanaman yang ditangani untuk benih impor kurang lebih 26 jenis tanaman 110 varietas yaitu cabe, tomat, paprika, kubis, *chinese cabbage*, mustard, tsoi – sim, pak – coy putih, pak – coy hijau, selada, cauli flower, brokoli, lobak, ketimun, squas, bitterground, buncis,

seledri, wortel, jagung manis, bawang, bawang daun dan bayam.

Sedangkan SHS *Selection* kurang lebih 15 komoditi, 20 varietas terutama sayuran dataran rendah seperti cabe merah, cabe rawit, tomat, kangkung, mentimun, paria, oyong, labu, buncis, tsoi – sim, jagung manis, bayam, dan wortel.

Benih Buah – buahan

Terdiri dari 12 varietas semangka dan 2 varietas yang berasal dari impor. Varietas yang ditangani antara lain Sunlight, Yang *tse*, *Emerald*, dan *Dark sweet (seedlees)*, Dragon Giant, Sugar Dragon, Sugar Baby, Uranus, Long dragon, King 999, dan melon 2 varietas yaitu F1 – Indo dan F1 – Rockstar.

Benih Tanaman Hias / Bunga

Terdiri dari 44 varietas yang semuanya dari impor antara lain *Aster*, *Carnation*, dan *Sun Flower*.

Benih Perkebunan dan Kehutanan

- a) Benih tembakau Virginia, 4 varietas local dan impor.
- b) Bibit jati, berasal dari pengembangan secara kultur jaringan yang bekerja sama dengan mitra usaha dalam negeri.
- c) Bibit tebu uji coba 5 varietas impor dan pengembangan varietas local.
- d) Bibit / benih lainnya.

Benih Perikanan

Pengembangan usaha benih ikan akan dilakukan dengan mitra usaha (Perguruan Tinggi dan Swasta).

Peranan PT.Sang Hyang Seri (Persero)

- a) Dengan bekal pengalaman selama 38 tahun dalam kegiatan pembangunan PT.Sang Hyang Seri (Persero) dan memperhatikan pula prakiraan – prakiraan pada waktu sekarang dan kecenderungan dimasa mendatang dimana bidang perbenihan akan menempati peranan utama, disamping proteksi tanaman dan penyuluhan dalam rangka pembangunan pertanian pada umumnya, khususnya peningkatan dan pelestarian swasembada pangan, maka hal tersebut akan menempatkan peran PT.Sang Hyang Seri (Persero) pada kedudukan yang cukup vital dan strategi baik kini maupun dimasa mendatang.

- b) Fungsi dan tugas pokok PT.Sang Hyang Seri (Persero) kini dan dimasa mendatang telah dapat ditingkatkan dan dikembangkan dalam wawasan yang lebih luas antara lain.

- Didalam rangka penerbitan arus benih (seed stream) PT.Sang Hyang Seri (Persero) telah mulai memproduksi selain benih sebar (ES), juga kelas benih pokok (SS), dan benih dasar (FS) supaya pengadaan dan penyaluran benih dasar dan benih pokok berasal dari satu sumber agar diawasi dan dikendalikan.
- Benih dasar dan pokok hasil produksi PT.Sang Hyang Seri (Persero) ini terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan PT.Sang Hyang Seri (Persero) sendiri.

- c) PT.Sang Hyang Seri (Persero) pada instansi pertama dapat berfungsi sebagai tempat perbanyakan varietas benih yang merupakan promosing lines yang dihasilkan oleh Balai Penelitian Tanaman Pangan (BPTP) yang siap untuk dilepas. Dengan demikian setiap kali pemerintah terutama dalam rangka menunjang program-program melalui Operasi khusus (Opsus), Supra Insus, Insus Paket D dan Insus lainnya serta menghadapi keadaan – keadaan darurat (misalnya banjir, kekeringan, bencana alam, dan lain – lainnya).

Prospek Kedepan Arah Pengembangan Perusahaan

- a) **Bisnis Inti**
Tetap mempertahankan bisnis benih padi dan keledelai untuk memenuhi kebutuhan dalam menunjang swasembada pangan dan peningkatan pendapat petani dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha.
- b) **Bisnis Pengembangan**
Mengembangkan usaha melalui kerjasama dengan mitra strategi (investor) dan petani plasma dengan prinsip sinergi, saling menguntungkan dan saling memperkuat, antara lain :
 - Mengembangkan bisnis jagung hibrida, jagung kompodit pada daerah pengembangan utama (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Lampung, dan Sumatera Utara) daerah pendukung (Sumatera Barat, Daerah Istimewa Yogyakarta, Bali, Bengkulu). Serta daerah penunjang (Nusa Tenggara

- Barat, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara).
- Pengembangan bisnis benih hortikultura yang meliputi :
 - Produksi dan pemasaran benih local.
 - Pemasaran Benih Impor.
 - Pembangunan *Seed Technology Center* dengan kerjasama *concoortium*.
 - (Cirad dan Technism) dibiayai dana pinjaman dari Pemerintah Perancis.
 - Menegembangkan kemitraan jagung pipil / jagung giling untuk bahan makanan.
 - Melaksanakan produksi padi, gabah konsumsi, dan beras konsumsi (terutama di UBD Sukamandi) dengan merek "PITHALOKA".
- c) Penelitian dan Pengembangan
- Akrifitas penelitian dan pengembangan yang dilakukan diarahkan kepada penelitian terapan yang menunjang usaha pokok dan pengembangan bisnis baru yang menguntungkan. Aktifitas yang dilaksanakan saat ini adalah :
- Program Benih Dasar dan Penelitian Terapan, antara lain :
 - Pengadaan produk / varietas baru melalui perakitan sendiri, perjanjian lisensi atas hak PVT dari dalam dan luar negeri serta kerjasama dengan lembaga penelitian dan perguruan tinggi.
 - Perbaikan dan pemurnian varietas unggul yang telah diliris.
 - Pemantapan dan pemurnian varietas unggul yang telah diliris.
 - Pemantapan penyediaan benih sumber (NS/BS/FS) dan benih induk padi hibrida (CMS, restorer, maintener).
 - Membangun Bank Benih (Germplasm Bank) :
 - Memelihara dan mempertahankan *nucleous seed (NS)* dan plasma utfah lainnya.
 - Memelihara koleksi varietas.
 - Pengembangan Usaha
 - Pemantapan jejaring perusahaan serta membangun *brand iamge* dan *brand name* perusahaan.
 - Pengujian agro – input lainnya untuk menunjang bisnis inti.
- Penjagaan kerjasama dalam rangka pemberdayaan asset perusahaan.
 - Menyediakan informasi dan penelitian dalam perbenihan.
- d) Kegiatan Teknologi Informasi (TI)
- Saat ini TI telah membangun Websire perusahaan dengan desain baru seperti yang telah anda lihat dan nikmat saat ini. Proses up date dan perbaikan konten selalu diupayakan guna mendukung *Image Building* yang dari tahun ketahun dikembangkan oleh perusahaan. Ada 3 (tiga) kegitaan besar sedang dilakukan yaitu :
- Aplikasi IT PSO CBN.
 - Pengembangan Website.
 - Aplikasi IT SDM (sedang dalam proses).
- Kegiatan Aplikasi IT CBN telah dimulai sejak akhir tahun 2008 dan terus dikembangkan dengan melakukan pelatihan dan Workshop diberbagai Regional diIndonesia. Sasaran dari Workshop adalah meningkatkan Kompetensi SDM IT dimasing – masing cabang yang tersebar diseluruh Indonesia sehingga pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap perusahaan berupa tampilan on line data CBN yang real time dan menjadikan salah satu sumber pengembalian data bagi Manajemen Perusahaan.
- Adapun kegiatan Pengembangan *Website shs-seed.com* disamping untuk membangun citra perusahaan juga membantu kinerja perusahaan melalui portal BUMN. Kementiran Negara BUMN memberikan pelatihan terhadap Tim *Executive Information System (EIS) PT.Sang Hyang Seri (Persero)* untuk dapat mengakses bebrbagai informasi dan data yang diperlukan dalam portal BUMN tersebut seperti :
- Admin PKBL
 - SDM
 - Dll
- Sedangkan pengembangan IT SDM saat in sedang dilakukan program assesmen.
- e) Public Service Obligation (PSO)
- Bagian PSO melakukan kegiatan dalam pelayanan masyarakat dalam bentuk penugasan dari negara.
- Kegiatan utama, antara lain menangani :
- Subsidi Benih Berlabel
 - Cadangan Benih Nasional
 - Bantuan Langsung Benih
 - Bantuan Langsung Pupuk

Kemitraan Usaha

Kemitraan usaha adalah jenis usaha yang dibangun dengan pola kerjasama antara PT.Sang Hyang Seri dengan mitra strategis sebagai investor sekaligus pasar (off farm) dengan petani plasma sebagai pelaksana lapang (on farm). Adapun produk dan kegiatan ditangani saat ini adalah sebagai berikut :

- a) Pembelian dan penjualan gabah konsumsi.
- b) Produksi dan pemasaran beras (khusus, kepala, wangi, ketan) dengan merek PHITALOKA.
- c) Jagung pipil / giling dan kedele konsumsi.
- d) Memasarkan produk sarana produksi antara lain pupuk buatan / pupuk organic, PPC bio – organic, pestisida, dan lain – lain dengan merek SANG HYANG SERI / BIOSANG.
- e) Pengembangan produksi dan pemasaran pakan ternak.
- f) Pengembangan Pusat Penelitian Agribisnis.

Penelitian dan Pengembangan

Aktivitas penelitian dan pengembangan yang dilakukan diarahkan kepada penelitian terapan yang menunjang usaha pokok dan pengembangan bisnis baru yang menguntungkan. Aktivitas yang dilaksanakan saat ini adalah :

- a) Program benih dasar dan penelitian terapan, antara lain :
 - Pengadaan produk / varietas baru melalui perakitan sendiri, perjanjian lisensi atas hak PVT dari Dalam dan Luar Negeri serta kerjasama dengan Lembaga Penelitian dan Perguruan Tinggi.
 - Perbaikan dan pemurnian varietas unggul yang telah diliris.
 - Pemantapan penyediaan benih sumber (NS/BS/FS) dan benih induk padi hibrida (CMS, restorer, maintainer).
- b) Membangun Bank Benih (Germplasm Bank) :
 - Memelihara dan mempertahankan nucleous seed (NS) dan plasma nutfah lainnya.
 - Memelihara koleksi varietas.
- c) Pengembangan Usaha :
 - Pemantapan jejaring perusahaan serta membangun brand image dan brand name perusahaan.

- Pengujian agro – input lainnya untuk menunjang bisnis inti.
 - Penjajakan kerjasama dalam rangka pemberdayaan asset perusahaan.
- d) Menyediakan informasi dan penelitian dalam industry perbenihan.

Pusat Benih Sumber (P – BS)

Merupakan satu unit usaha yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran benih sumber kelas Benih Dasar (BD) dan kelas Benih Pokok (BP) baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun institusi lain yang memerlukan.

Fasilitas Usaha

- a) Lahan HGU Sukamandi, sawah irigasi teknis ± 3.150 Ha.
- b) 22 UBD terbesar di 5 Regional Manager, dengan jaringan wilayah kerja di 75 kabupaten, membina sebanyak 733 kelompok tani dan 50.320 petani penangkar benih dengan luas lahan ± 30.000 Ha.
- c) Gudang berkapasitas ± 25.000 ton.
- d) Alat pengering dan pengolahan benih berkapasitas ± 58.500 ton / tahun.
- e) SDM, produksi, pasar, dan keuangan.
- f) Memiliki system pengadaan bahan baku yang berbasis komunitas melalui pola swakelola, kerjasama pengelolaan dan kerjasama baik pada lahan sendiri maupun pada lahan petani.

Reward Karyawan di PT.Sang Hyang Seri Gaji

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerjaan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003).

Pemberian gaji merupakan suatu imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah kerja yang diberikan biasanya tergantung pada :

- Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- Peraturan perundang – undangan yang meningkatkan tentang Upah Minimum Regional (UMR)
- Kemampuan dan Produktivitas perusahaan
- Jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi

Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

- Aspek pemberian kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- Aspek penerimaan kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu – satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut karyawan dalam berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi – fungsi yang lain, yaitu : 1) untuk memenuhi pekerja yang mempunyai kemampuan kedalam organisasi, 2) untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi, 3) untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Tabel 1. Daftar Gaji Karyawan PT.Sang Hyang Seri (Persero)

Nama	Jumlah	Perkiraan Gaji Per Orang
Eselon A	1	Rp.10.000.000
Eselon B	4	Rp.8.000.000
Eselon C	6	Rp.6.000.000
Golongan 2	14	Rp.3.000.000
Golongan 3	14	Rp.5.000.000

Sumber : Data skunder PT.Sang Hyang seri (Persero)

Tunjangan

Disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan - tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran – pembayaran dan jasa – jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tunjangan utama dari tunjangan karyawan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Tunjangan yang diberikan pada PT.Sang Hyang seri kepada karyawan adalah tunjangan keluarga (untuk seluruh pegawai yang berkeluarga), tunjangan jabatan, tunjangan perumahan (bagi karyawan yang tidak mendapatkan rumah), tunjangan pangan (untuk lajang atau belum menikah) 10kg beras yang sudah menikah 20kg beras, tunjangan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan eselon (semua karyawan), tunjangan persentatif (diberikan kepada jabatan manager keatas), tunjangan hari raya (THR), tunjangan eksadiresi.

Fasilitas

Falitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan, meliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Fasilitas yang diberikan PT.Sang Hyang Seri (Perserp) kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan
Karyawan diberikan Asuransi Jiwas Raya dan BPJS .
- b. Alat Transportasi
Karyawan diberikan kendaraan full (motor) yang bisa digunakan untuk operasional.
- c. Keagamaan
Selain musollah, perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan tetap untuk berangkat ke tanah suci.
- d. Olahraga
Perusahaan juga menyediakan lapangan tenis, lapangan volly, lapangan

badminton yang dapat digunakan oleh karyawan.

- e. Impentaris Barang
Karyawan diberikan satu unit komputer disetiap ruangan dan wifi.

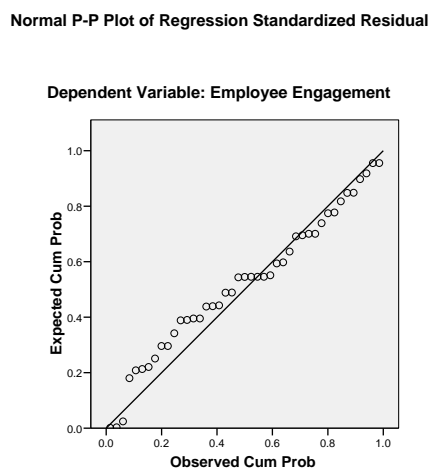
Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini, digunakan pendekatan grafik atau *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004), dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

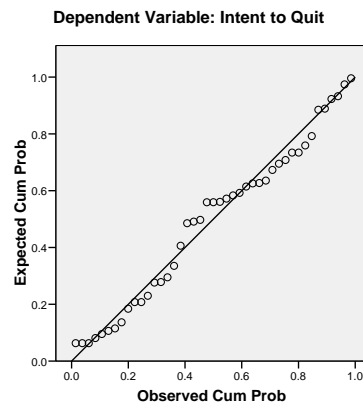
Pada output SPSS pada bagian *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data – data (titik – titik) cenderung lurus mengikut garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas Data Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

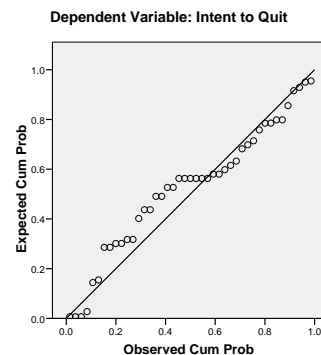
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas Data Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas Data Variabel *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka

variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS pada bagian *coefficient*, semua angka VIF dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, seperti dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Employee Engagement*

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	,723	1,384
Reward	,723	1,384

Dependent Variabel: *Employee Engagement*
 Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	,723	1,384
Reward	,723	1,384

Dependent Variabel : *Intent to Quit*
 Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Variabel *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i>	1,000	1,000

Dependent Variabel : *Intent to Quit*
 Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Uji Heteroskedastitas

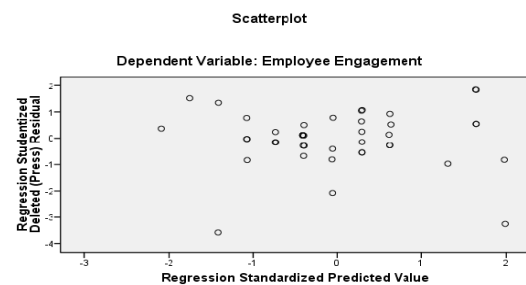
Pengujian heteroskedastitas untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satuan pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas.

Deteksi heteroskedastitas dilakukan dengan melihat data tidaknya pola tertentu pada

data tersebut. Menurut Santoso (2004), dasar pengambilan keputusannya adalah :

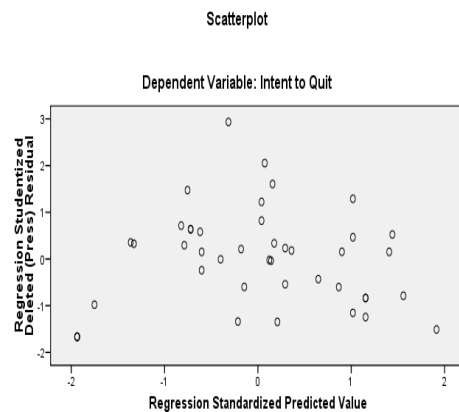
- a. Jika pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

Pada output SPSS di bagian *Scatterplot*, terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



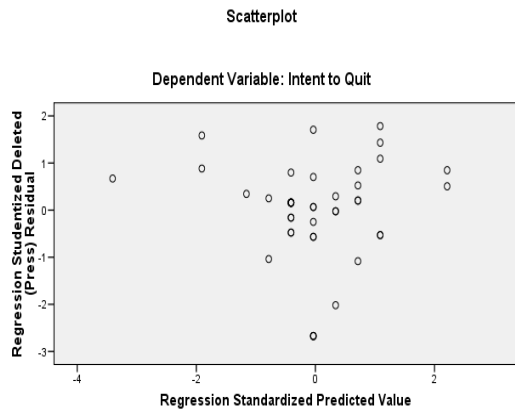
Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah), 2016



Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas Variabel *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Evaluasi Data dan Uji Hipotesis

A. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Employee Engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Variabel Karakteristik Karyawan Terhadap *Employee Engagement*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,718	4,379		7,472	,000
Karakteristik Pekerjaan	,138	,112	,189	1,233	,225

Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat diperoleh nilai t-hitung variabel karakteristik pekerjaan sebesar 1,233 dan nilai signifikan 0,225. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,019. Oleh karena nilai t-hitung < t-tabel ($1,233 < 2,019$) dan signifikan ($0,225 > 0,05$), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero), dengan besar tidak adanya pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* sebesar 0,189 atau 18,9%.

B. Pengaruh *Reward* Terhadap *Employee Engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Variabel *Reward* Terhadap *Employee Engagement*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,463	5,202		4,895	,000
<i>Reward</i>	,323	,132	,355	2,435	,019

Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 6. diatas dapat diperoleh nilai t-hitung variabel *reward* sebesar 2,435 dan nilai signifikan 0,019. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,019. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel ($2,435 > 2,019$) dan signifikan ($0,019 < 0,05$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero), dengan besar pengaruh variabel *reward* terhadap *employee engagement* sebesar 0,355 atau 33,5%.

C. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan *reward* terhadap *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero). Untuk melihat hasil uji determinan tersebut, maka dapat diketahui dari nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Model Summary Variabel Karakteristik Pekerjaan dan *Reward* Terhadap *Employee Engagement*.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,355 ^a	,126	,083	2,55822

Predictors: (Constant), *Reward*, Karakteristik Pekerjaan.

Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Pada Tabel 7. diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,083. Hal ini berarti bahwa

hanya 8,3% variabel *employee engagement* di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan dan *reward*, sedangkan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Intent to Quit* Karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Variabel Karakteristik Karyawan Terhadap *Intent to Quit* Karyawan.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,717	4,229		3,952	,000
Karakteristik Pekerjaan	,543	,108	,616	5,010	,000

Dependent Variable: *Intent to Quit*
Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 8. diatas dapat diperoleh nilai t-hitung variabel karakteristik pekerjaan sebesar 5,010 dan nilai signifikan 0,000. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,019. Oleh karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,010 > 2,019$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero), dengan besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap *intent to quit* karyawan sebesar 0,616 atau 61,6%.

E. Pengaruh *Reward* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Variabel *Reward* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,834	6,434		4,015	,000
<i>Reward</i>	,306	,164	,280	1,867	,069

Dependent Variable: *Intent to Quit*
Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 9. diatas dapat diperoleh nilai t-hitung variabel *reward* sebesar 1,867 dan nilai signifikan 0,069. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,019. Oleh karena nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1,867 < 2,019$) dan signifikan ($0,069 > 0,05$), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero), dengan besar tidak adanya pengaruh variabel *reward* terhadap *intent to quit* karyawan sebesar 0,280 atau 28%.

F. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan *reward* terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero). Untuk melihat hasil uji determinan tersebut, maka dapat diketahui dari nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Model Summary Variabel Karakteristik Pekerjaan dan *Reward* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,352	2,59005

Predictors: (Constant), *Reward*, Karakteristik Pekerjaan
Dependent Variable: *Intent to Quit*
Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Dari Tabel 10. diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa hanya 35,2% variabel *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan dan *reward*, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi

oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

G. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Variabel *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,913	6,976		3,858	,000
<i>Employee Engagement</i>	,286	,183	,238	1,566	,125

Dependent Variable: *Intent to Quit*
 Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 11. diatas dapat diperoleh nilai t-hitung variabel *reward* sebesar 1,566 dan nilai signifikan 0,125. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,019. Oleh karena nilai t-hitung < t-tabel ($1,566 < 2,019$) dan signifikan ($0,125 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero), dengan besar tidak adanya pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *intent to quit* karyawan sebesar 0,238 atau 23,8%.

H. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan *employee engagement* terhadap *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero). Untuk melihat hasil uji determinan tersebut, maka dapat diketahui dari nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Model Summary Variabel *Employee Engagement* Terhadap *Intent to Quit* Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,238 ^a	,056	,033	3,16218

Predictors: (Constant), *Employee Engagement*

Dependent Variable: *Intent to Quit*

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Dari Tabel 12. diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa hanya 3,3% variabel *intent to quit* karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dipengaruhi oleh variabel *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 96,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut :

- Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* ($x_1 \rightarrow y_1$) sebesar 0,189.
- Pengaruh variabel *reward* terhadap *employee engagement* ($x_2 \rightarrow y_1$) sebesar 0,355.
- Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap *intent to quit* karyawan ($x_1 \rightarrow y_2$) sebesar 0,616.
- Pengaruh variabel *reward* terhadap *intent to quit* karyawan ($x_2 \rightarrow y_2$) sebesar 0,280.
- Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *intent to quit* karyawan ($y_1 \rightarrow y_2$) sebesar 0,238.

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut :

- Pengaruh variabel karakteristik karyawan terhadap *intent to quit* karyawan melalui *employee engagement* ($x_1 \rightarrow y_1 \rightarrow y_2$) = $(0,616 * 0,238) = 0,147$.
- Pengaruh variabel *reward* terhadap *intent to quit* karyawan melalui *employee engagement* ($x_2 \rightarrow y_1 \rightarrow y_2$) = $(0,280 * 0,238) = 0,067$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel karakteristik karyawan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.
2. Variabel *reward* berpengaruh terhadap *employee engagement*.
3. Variabel karakteristik karyawan berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan.
4. Variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan.
5. Variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *intent to quit* karyawan.

Saran

1. Perusahaan dan karyawan hendaknya terus mempertahankan kelancaran hubungan yang harmonis, guna terciptanya dan terbinanya ketenangan kerja dan tetap bersama – sama bertanggung jawab terhadap segala proses yang dijalani.
2. Memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.
- Dwiarta, 2010. Analisis Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi Terhadap Intention to quit Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Hotel Bintang Tiga dan Empat di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Hasibuan, 2007. *Reward*. Serial online (<http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/09/pengertian-reward-atau-penghargaan.html>). Diakses pada tanggal 23 Januari 2016. Medan pukul 20:34 WIB.
- Handoko, 2001. **Manajemen SDM dan Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, 2011. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: UI-Press.
- McLeod, 2009. *Employee Engagement*. Serial online(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/40394/4/Chapter%20II.pdf>) .Diakses pada tanggal 16 Januari 2016. Medan pukul 12:05 WIB.
- Margiati, 2005. *Jurnal Stres Kerja*. Kebudayaan dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeritas Airlangga.
- Diehl. 2002. *Ukuran Sampel Penelitian*. Serial online

(<https://teorionlinejurnal.wordpress.com/2012/08/20/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/>). Diakses pada tanggal 4 Maret 2015. Medan pukul 19:26 WIB.

- Robinson, 2004. *Employee Engagement*. Serial online (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/40394/4/Chapter%20II.pdf>). Diakses pada tanggal 16 Januari 2016. Medan pukul 12:05 WIB.
- Sugiyono, 2009. **Statistika Penelitian**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Schaufeli, 2010. *Employee Engagement*. Serial online(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/40394/4/Chapter%20II.pdf>). Diakses pada tanggal 16 Januari 2016. Medan pukul 12:05 WIB.
- Umar, 2003. *Pengertian Data Primer*. Serial online (<http://zorayapelu.blogspot.com/2009/04/method-of-qualitative.html>). Diakses pada tanggal 15 Februari 2016. Medan pukul 17:42 WIB.
- Sugiyono. 2005. *Pengertian Data Skunder*. Serial online (<http://zorayapelu.blogspot.com/2009/04/method-of-qualitative.html>).Diakses pada tanggal 7 Maret 2015. Medan pukul 17:42 WIB.
- Umar. 2003. *Pengertian Data Primer*. Serial online (<http://zorayapelu.blogspot.com/2009/04/method-of-qualitative.html>).Diakses pada tanggal 7 Maret 2015. Medan pukul 17:42 WIB