

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1) Teori Behavioristik

a. Pengertian Teori Behavioristik

Menurut Thorndike (1911), salah seorang pendiri aliran tingkah laku, teori behavioristik dikaitkan dengan belajar adalah proses interaksi antara stimulus (yang berupa pikiran, perasaan, atau gerakan) dan respons (yang juga berupa pikiran, perasaan, dan gerakan). Teori Behavioristik adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif behavioral berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respons) hukum-hukum mekanistik (Amalia, 2019). Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, seseorang terlibat dalam tingkah laku tertentu karena mereka telah mempelajarinya, melalui pengalaman-pengalaman terdahulu, menghubungkan tingkah laku tersebut dengan hadiah. Seseorang menghentikan suatu tingkah laku, mungkin karena tingkah laku tersebut belum diberi hadiah atau telah mendapat hukuman.

b. Tahapan Perkembangan Behavioristik

Menurut Erikson (Hurlock, 1980: 6) berpendapat bahwa masa bayi merupakan masa individu belajar sikap percaya atau tidak percaya, bergantung pada bagaimana orang tua memuaskan kebutuhan anaknya akan makanan, perhatian, dan kasih sayang . Pola-pola perkembangan pertama cenderung mapan tetapi bukan berarti tidak dapat berubah. Ada 3 kondisi yang memungkinkan perubahan:

1. Perubahan dapat terjadi apabila individu memperoleh bantuan atau bimbingan untuk membuat perubahan.
2. Perubahan cenderung terjadi apabila orang-orang yang dihargai memperlakukan individu dengan cara yang baru atau berbeda (kreatif dan tidak monoton)
3. Apabila ada motivasi yang kuat dari pihak individu sendiri untuk membuat perubahan.

2) *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan pemberhentian karyawan yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Sutrisno, 2020). Mengenai adanya *turnover intention* ini dipengaruhi dengan beberapa hal seperti adanya

bentuk transformasi terkait perubahan struktur karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, bahkan ada juga disebabkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri yang melakukan atau dari perusahaan.

Menurut Han(2021) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah sebuah niat sukarela dan tidak sukarela perkerja untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya, dimana saat seorang pekerja dipecat oleh atasannya maka hal ini dikatakan sebagai turnover paksa, sedangkan turnover sukarela adalah ketika keinginan untuk berhenti tumbuh dengan sendirinya pada pekerja tersebut. Definisi *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. dengan adanya bentuk *turnover intention* seseorang karyawan dapat menyatakan bahwa adanya beberapa hal yang mendasari ingin keluar dengan berbagai macam alasan yang mempengaruhinya seperti adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan dalam melakukan berbagai macam aktifitas yang dilakukan dalam kegiatan bekerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja sangat sensitif sekali dalam kenyamanan dalam bekerja apabila tidak memperhatikan atas dasar perihal lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berlangsungnya seseorang tidak nyaman dan akan

berakibat seorang karyawan akan mengambil keputusan dalam mengambil tindakan *turnover intention*. Berdasarkan pendapat diatas tentang *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Nasution, (2017), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Masa jabatan/lama bekerja

Masa jabatan merupakan bentuk dimana dalam pengukuran terhadap seseorang bekerja dengan adanya tenggang waktu yang ditentukan.

2) Komitmen terhadap organisasi

perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi.

3) Kepuasan kerja

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaan, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

4) Iklim Etika

Sebuah istilah yang merujuk pada sekelompok norma dalam suatu organisasi yang menentukan cara perilaku individu dalam organisasi memutuskan apa yang etis dan tidak etis

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Ernawati et al.(2022) indikator untuk mengukur tingkat *turnover intention* yaitu:

1) Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (*Thought Of Quitting*)

Dalam melakukan pemikiran untuk berhenti bekerja ini merupakan bentuk dimana seseorang ingin meninggalkan pekerjaan namun masih dilemma dengan beberapa hal.

2) Keinginan Untuk Meninggalkan (*Intention To Quit*)

Kemauan atas diri seorang pribadi dengan memberikan keputusan dalam meninggalkan sebuah hal ini didasari dengan adanya dorongan yang kuat untuk pindah atau meninggalkan dan berbagai macam aspek yang mempengaruhi.

3) Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention To Search For Another Job*)

Sikap seseorang dalam melakukan keputusan untuk dapat mencari pekerjaan lain dikarenakan mungkin dari pekerjaan sebelumnya belum menemukan bentuk kepuasan kerja.

3) **Reward (Penghargaan)**

a. **Pengertian Reward (Penghargaan)**

Menurut Yusuf et al. (2023) *reward* merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik secara terlihat maupun tidak terlihat. *Reward* merupakan sebagai salah satu faktor penentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahendra & Subudi, 2019).

Berdasarkan dari penelitian para ahli bahwa *reward* adalah sebagai imbalan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan dari layanan, jasa atau kesulitan yang telah dihadapinya. Sistem reward atau penghargaan yang yang diberikan secara adil, baik dalam bentuk imbalan, remunerasi, maupun kemajuan jalur karir, akan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Hal ini nantinya akan mendukung sebuah karyawan untuk dapat termotivasi dan akan meningkatkan sebuah pekerjaan atas dasar dilakukan sistem ini. Seseorang akan lebih menunjukkan performa yang maksimal untuk mendapatkan yang mereka inginkan.

Berdasarkan dari hasil teori yang disampaikan *reward* atau juga disebut penghargaan merupakan hadiah dapat digambarkan sebagai sesuatu yang diterima karyawan setelah menjalankan

peranan tugas atau pekerjaan penting dengan kinerja yang baik dan bertanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan/ability pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. 2.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap/attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Jenis-Jenis *Reward* (Penghargaan)

Mengenai beberapa penelitian para ahli yang menyampaikan perihal jenis-jenis *reward* ini merupakan bentuk pembagian atas beberapa hal yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan penghargaan, mengenai hal ini yang disampaikan oleh Firdaus et

al.(2022) terdapat dua sistem reward yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya antara lain sebagai berikut:

1. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Penghargaan ini lebih terfokus kepada gaji dan jaminan-jaminan bekerja, dalam pandangan lain penghargaan ekstrinsik bisa dikategorikan penghargaan yang memiliki sifat finansial.

1) Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada seseorang dalam melakukan pekerjaan atas kinerja yang bagus dalam bentuk uang atau dalam bentuk jaminan sosial terhadap karyawan tersebut.

a) Upah dan Gaji

b) Jaminan sosial

2) Penghargaan Pribadi

Penghargaan ini adalah penghargaan yang menerima hasil atas pekerjaannya yang mampu berinteraksi sosial kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melakukannya dengan baik. Dalam hal ini penghargaan yang diberikan menjadikannya kemampuan yang ada pada dirinya sendiri akan terbuka dengan baik dan akan diberikan penghargaan yang harus didapatkannya.

3) Penghargaan promosi atau pemberian jabatan

Dalam penghargaan ini sudah tentunya menjadi penghargaan yang memiliki keputusan yang sangat dibicarakan oleh manajer, karena penghargaan ini diberikan atas pencapaian target kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sebab itu manajer akan mempromosikan ataupun memberikan jabatan yang lebih kepada karyawan yang berhak menerimanya.

2. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan ini didapatkan melalui proses pekerjaan yang lebih tepat maupun dari prestasi yang didapatkan. Dengan adanya penghargaan ini karyawan mendapatkan hasil yang lebih dalam bekerja. dalam hal ini penghargaan tersebut dapat berupa:

1) Menyelesaikan pekerjaan

Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan atau proyek sangat diperhatikan, bisa memperhatikan dari segi waktu, kecepatan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja.

2) Prestasi kerja dan pengembangan pribadi Prestasi

Prestasi kerja juga sangat bagus dalam meningkatkan kualitas perusahaan, dalam hal ini individu tidak dituntut harus kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Otonomi

Otonomi yang dimaksudkan adalah berdiri sendiri atas dasar kemampuan ataupun kreatifitas yang dimiliki karyawan, dalam hal ini harus sesuai dengan standar operasional perusahaan.

d. Indikator *Reward* (Penghargaan)

Menurut Yusuf et al.(2023) menyatakan bahwa *reward* memiliki indikator diantaranya sebagai berikut:

1) Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5) Penghargaan

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6) Promosi

Penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

4) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh unsur yang berada di luar maupun di dalam wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan (Sutrisno, 2020). Menurut Suton & Nefianto (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan untuk diperhatikan manajemen, faktor ini adalah faktor penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dinyatakan oleh para ahli dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana

dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dimana dalam sebuah lingkungan kerja sangatlah memberikan peran yang menunjukkan bahwa dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja menjadi hal yang utama dalam melaksanakan ketata kelolaan dalam karyawan, hal ini dapat mendasari bahwa karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam segi teman kerja, lokasi kerja, kondisi sekitar yang ada dalam lingkungan perusahaan.

Hasil dari kesimpulan mengenai lingkungan kerja merupakan sebuah kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
3. Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.
4. Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian dari Danisa & Komari(2023)menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja memiliki berbagai macam jenis perbedaan dalam ruang lingkupnya. Jenis-jenis lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sebuah kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dengan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, dan meja.
- b) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban dan pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan sebuah kondisi dimana adanya suatu kejadian yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan karyawan.

- a) Faktor lingkungan sosial
- b) Faktor status sosial, dimana
- c) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danisa & Komari, (2023) indikator dalam lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan

Penaataan lokasi atau tempat kerja dengan mempertimbangkan pencahayaan yang cukup dan akurat, karyawan akan lebih giat dalam bekerja karena dapat membantu untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi, bekerja cukup efektif dan efisien.

2) Warna

Warna merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena warna dapat mempengaruhi kondisi mental karyawan.

3) Udara

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara. Hal ini sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan karena udara yang tidak sehat akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak begitu maksimal juga.

4) Suara

Suara yang memiliki kesamaan dalam artian kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas.

5) *Personality*

a. Pengertian *Personality*

Personality(kepribadian)merupakan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman (Karim, 2020). Menurut Evendi & Dwiyanti, (2013)*personality* adalah karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stress. Mengenai *personality* ini menjadikan hal yang penting sekali dimiliki oleh setiap individu, karena dalam setiap pekerjaan termasuk pada karyawan perusahaan akan memberikan beberapa tuntutan dalam tantangan yang cukup berbeda dengan yang lain.

Mengenai dari penelitian yang disampaikan oleh para ahli dapat dinyatakan bahwa *personality* adalah karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi diri dari pengaruh negatif stress dalam melakukan peran kerja. Interaksi yang dilakukan pribadi seseorang antara setiap individu pasti memiliki berbagai macam perbedaan dalam setiap persoalannya, hal ini didasari dengan adanya pemikiran yang berbeda dalam setiap pengambilan sebuah keputusan yang mereka lakukan.

Hasil dari kesimpulan ini dapat dinyatakan bahwa *personality* adalah sebuah kumpulan sifat biologis dalam bentuk dorongan,

kecenderungan, rasa dan naluri yang terganggu di alam dan kecenderungan diperoleh melalui pengalaman yang ditemukan pada seseorang.

b. Faktor-Faktor *Personality*

Berdasarkan akan sebuah kepribadian seseorang ditandai dengan adanya pengaruh terhadap pengambilan keputusan setiap personal, hal ini terdapat beberapa faktor *personality* (kepribadian) disampaikan oleh Chairilisyah (2012) sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Faktor internal ini biasanya merupakan faktor genetis atau bawaan. Seperti ayah yang pemarah, maka kemungkinan anaknya akan menjadi anak yang mudah marah.
- 2) Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor eksternal ini biasanya merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan seseorang mulai dari lingkungan terkecilnya, yakni seperti keluarga, teman, tetangga, sampai dengan pengaruh dari berbagai media audiovisual seperti TV, VCD, internet, atau media cetak seperti koran, majalah dan lain sebagainya.

c. Indikator *Personality*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2015) dalam Geovanny(2020) menyatakan bahwa indikator *personality* sebagai berikut:

1) Ekstraversi

Ekstraversi adalah level kenyamanan seseorang terhadap suatu hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi, sedangkan introvert cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

2) Keramahan

Keramahan menggambarkan bagaimana seseorang untuk cenderung memahami orang lain. Orang yang ramah dicirikan dengan kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang tidak ramah dicirikan dengan tidak kooperatif, dingin, dan antagonis.

3) Kehati-hatian

Kehati-hatian berhubungan kepada realibilitas. Orang yang sangat berhati-hati akan bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, persisten, Sebaliknya orang yang kurang berhati-hati pada dimensi ini mudah dialihkan, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

4) Stabilitas emosional

Menunjukkan bagaimana seseorang untuk menghadapi stres. Orang yang memiliki stabilitas ekonomi yang baik akan cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Orang yang kurang stabil akan cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

5) Keterbukaan pada Pengalaman

Dimensi ini mengkararakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu. Orang yang terbuka akan kreatif, ingin tahu, dan secara artistik sensitif. Orang yang berada dalam keadaan lain akan merasa nyaman dengan kondisi yang dikenal dan konvensional.

6) *Mentality*

a. Pengertian *Mentality*

Mentality merupakan sebuah tindakan dari diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang dan juga dalam tekanan yang ada dalam ketata kehidupan (Nasution, 2017). Menurut Sani & Annisa(2019) menyatakan bahwa *mentality* adalah sebuah gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu dalam faktor *mentality* ini memiliki kesamaan dalam stress kerja yang terjadi karyawan, karena dalam sebuah stress kerja tersebut didasari dengan mental seseorang karyawan tersebut

kuat atau tidak. Jika mentalitas seseorang itu kuat tidak adanya dampak stress kerja yang timbul. Oleh karena itu mentalitas sangatlah memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap sebuah problematic dalam di lingkungan perusahaan atau organisasi.

Hasil dapat disimpulkan bahwa *mentality* merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu didalam mempengaruhi sebuah diri seseorang dalam bertindak.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Mentality*

Menurut penelitian yang disampaikan oleh Reza et al. (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *mentality* terhadap seseorang dalam melakukan berbagai macam aktifitas, seperti halnya dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1) Pola asuh

Pola asuh adalah suatu proses mendidik, membimbing, mendisiplinkan dan melindungi anak hingga dewasa sesuai norma sosial. Gaya pengasuhan sangat mempengaruhi bagaimana anak berperilaku dan membentuk karakter mereka secara keseluruhan. Jenis pola asuh pengasuhan ada tiga jenis, yaitu: pola asuh demokratis, pola asuh otoriter, dan pola asuh permisif.

2) Kesehatan lingkungan

Kesehatan lingkungan merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kesehatan mental. Sebab kondisi rumah yang berkaitan dengan kondisi lingkungan apabila tidak memenuhi syarat, dapat menimbulkan gangguan kesehatan, baik itu kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Salah satu kondisi lingkungan yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan ialah tinggal di pemukiman padat penduduk, daerah kumuh, ventilasi yang buruk, konstruksi rumah yang rusak dan lain-lain.

3) Sosial ekonomi

Sosial ekonomi merupakan lingkungan sosial yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, karena tanpa dukungan sekitarnya, seseorang tidak dapat berkembang secara normal. Beberapa pengaruh ekonomi yang tidak mencukupi dapat menyebabkan kurangnya kesempatan orang tua untuk bersama anak-anaknya, karena orang tua selalu sibuk mencari nafkah, dan pendapatan keluarga yang tidak mencukupi sehingga orang tua kurang memperhatikan kondisi kesehatan mental anak.

c. Indikator *Mentality*

Menurut pendapat dari Iredho Fani (2016) indikator *mentality* dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Menerima keadaan diri
- 2) Menumbuhkan interaksi sosial yang baik
- 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dan merasa puas dengan karyanya
- 4) Mampu menghadapi kehidupan dan mampu mencari sisi positif dari kehidupan tersebut
- 5) Merasa berkecukupan
- 6) Berani bertanggung jawab
- 7) Memiliki ketegaran dan kestabilan diri
- 8) Mampu memenuhi kebutuhan biologis dan psikologi secara proporsional
- 9) Berperan serta dalam kegiatan sosial
- 10) Memiliki pedoman hidup

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian ini perihal pengaruh reward, lingkungan kerja, personality dan mentality terhadap turnover dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Nasution, Muhammad Irfan (2017) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative	a) Variabel Bebas: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisa b) Variabel Terikat: Turnover Intention	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : SPSS	Berdasarkan data yang telah diteliti, turnover intention dipengaruhi oleh Stres kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% turnover intention dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Pihak manajemen harus selalu tetap waspada agar stres yang dialami medical representative tersebut tidak mengarah pada stres yang negatif dan bersifat destruktif. Oleh
2..	Susith Sethunga, Indika Perera (2018) Impact of Performance Rewards on Employee Turnover in Sri Lankan IT Industry	a) Variabel bebas: Performanc e Rewards b) Variabel terikat: Employee Turnover	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : SPSS	a) There is a negative relationship between Monetary rewards and employee turnover b) There is a negative relationship between Non-Monetary rewards and employee turnover c) There is a negative relationship between Reward frequency and employee turnover
3.	Mahendra, I Kadek Subudi, Made (2019) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen	a) Variabel bebas: klim Organisasi Dan Sistem Reward b) Variabel terikat: Kepuasan Kerja Dan Komitmen	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : SPSS	a) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Wiracana. b) Hal Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

	Organisasional Pada Cv. Wiracana Sistem Reward	Organisasio nl.		kerja karyawan CV. Wiracana c) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen d) organisasional karyawan CV. Wiracana e) Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Wiracana f) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan CV. Wiracana.
4.	Ridwan Evendi, Retno Dwiyantri (2015) Relationship Between Hardiness (Personality Hardiness) With The Intention Turnover Of Employees Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk In The District Gombong Kebumen Kepemimpinan Manajerial, Komunikasi Dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal Procedia Of Social Sciences And Humanities	a) Variabel Bebas: A Hardiness (Kepribadian Tahan Banting) Dengan b) Variabel Terikat: Turnover Pada Karyawan	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : SPSS	Semakin tinggi hardiness yang dimiliki karyawan maka tingkat intensi tuovernya rendah, begitupun sebaliknya semakin rendah hardiness yang dimiliki karyawan maka tingkat intensi tuovernya tinggi. Sumbangan efektif variabel hardiness terhadap intensi turnover Menunjukan R.

5..	<p>Sejati, Yudhi Mulia (2019)</p> <p>Pengaruh resiliensi dan stres terhadap turnover intention</p>	<p>a) Variabel Bebas: resiliensi dan stres</p> <p>b) Variabel Terikat: turnover intention</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : SPSS</p>	<p>a) Turnover intention karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori sedang.</p> <p>b) Stres karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori sangat rendah.</p> <p>c) Resiliensi karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori tinggi..</p> <p>d) Resiliensi dan stres berpengaruh terhadap turnover intention.</p> <p>e) esiliensi berperan sebagai mediator antara stres dan turnover intention karena resiliensi memiliki pengaruh lebih besar dari stress</p>
6.	<p>Sutrisno, Sugeng (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hartono Istana Technology Di Kota Semarang</p>	<p>a) Variabel bebas: Kompensasi dan Lingkungan Kerja</p> <p>b) Variabel terikat: Turnover Intention</p> <p>c) Variabel Mediasi: Kepuasan Karyawan</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : PLS SPSS</p>	<p>a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>c) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention</p> <p>d) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover</p>

				<p>Intention</p> <p>e) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention</p> <p>f) Kompensasi berpengaruh tidak</p> <p>g) langsung terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</p> <p>h) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</p>
7.	<p>Geovanny, Bryan (2020)</p> <p>Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri</p>	<p>a) Variabel bebas: Kepribadian</p> <p>b) Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>c) Variabel Mediasi: Kecerdasan</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : PLS SPSS</p>	<p>a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian memiliki pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional karyawan</p> <p>b) PDAM Kota Kediri. Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Turnover intention karyawan.</p> <p>c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Kediri.</p> <p>d) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Kediri. Hasil penelitian</p>

				menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional.
8.	Desak Putu Rijasawitri, I Wayan Suana (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention	a) Variabel Bebas: esiliensi dan stres b) Variabel Terikat: turnover intention	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : SPSS	a) Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention b) Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. c) Lingkungan kerja pengaruh negatif terhadap turnover intention.
9.	Rilantiana, Rosa Pradana, Bima Y.P. Ilmawan, Mirza Dwinanda (2022) Memahami mental kerja karyawan melalui analisa worklife balance pada turnover intention di perguruan tinggi swasta di bawah bumngresik	a) Variabel bebas: Memahami Mental Kerja b) Variabel terikat: <i>Trunover intention</i> c) Variabel Mediasi: <i>Analisa worklife balance</i>	a) Teknik analisis data: regresi linier berganda b) Alat : PLS SPSS	a) Variabel Work-life Balance berpengaruh secara langsung negatif terhadap Turnover intention karyawan. b) Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Turnover intention karyawan. c) Variabel Work-life Balance memiliki pengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja karyawan. d) Variabel Work-life Balance yang melewati variabel stres kerja sebagai variabel mediasi tidak mampu memiliki pengaruh terhadap Turnover intention karyawan.
10.	Hamif, Subari Wiratno Isyandi, Isyandi	a) Variabel Bebas: Personal	a) Teknik analisis data: regresi linier	a) Personal resources berpengaruh secara langsung terhadap

	<p>Samsir, Samsir (2022)</p> <p>Pengaruh Personal Resources Dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container</p>	<p>Resources Dan Workplace Well Being</p> <p>b) Variabel Terikat: Keterikatan Karyawan Dan Turnover Intention</p>	<p>berganda</p> <p>b) Alat : PLS SEM</p>	<p>keterikatan karyawan.</p> <p>b) Workplace Well Being berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan</p> <p>c) Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Turnover intention</p> <p>d) Personal resources berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Turnover intention.</p> <p>e) Workplace Well Being berpengaruh terhadap Turnover intention.</p> <p>f) Personal resources tidak berpengaruh terhadap Turnover intention melalui keterikatan karyawan</p> <p>g) Workplace Well Being tidak berpengaruh terhadap Turnover intention melalui keterikatan karyawan</p>
11.	<p>Yusuf, Hafsa Ali, Abdul Kadir Kamis, Yusuf (2023)</p> <p>Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan</p>	<p>a) Variabel bebas: Reward dan Punishment</p> <p>b) Variabel terikat: Motivasi</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : PLS SPSS</p>	<p>a) reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan</p> <p>b) Punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore</p>

				<p>Kepulauan.</p> <p>c) Reward dan Punishment secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal</p>
12.	<p>Suton, Kevin Nefianto, Tirton (2023)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Kaum Milenial</p>	<p>a) Variabel Bebas: Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Terikat: Turnover Intention Pada Kaum Milenial</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>Alat : SPSS</p>	<p>a) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention,</p> <p>b) Keterikatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention,</p> <p>c) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention,</p> <p>d) Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja Bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Fullmoon Jaya Abadi</p>
13.	<p>Sun-Hwa Shin, On-Jeon Baek and Eun-Hye Lee (2023)</p> <p>Effect of Nursing Work Environment, Need Satisfaction, and Depression on Turnover Intention in Korea</p>	<p>a) Variabel Bebas: Work Environment, Need Satisfaction ,dan Depression</p> <p>b) Variabel Terikat: Turnover Intention</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : SPSS</p>	<p>a) Selain itu, efek mediasi depresi di lingkungan kerja perawat mengurangi keinginan untuk berpindah kerja, dan dampak mediasi ganda dari kepuasan kebutuhan dan depresi pada</p>

				<p>hubungan antara lingkungan kerja perawat dan keinginan untuk berpindah kerja keduanya signifikan.</p> <p>b) Mengingat bahwa semakin positif pengalaman lingkungan kerja perawat, semakin tinggi pengaruh peningkatan kepuasan kebutuhan, penting untuk menciptakan lingkungan kerja perawat yang sehat. Selain itu, karena peningkatan kepuasan kebutuhan perawat berkontribusi signifikan terhadap pengurangan depresi dan keinginan untuk berpindah kerja, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan pekerjaan perawat guna menemukan cara untuk memenuhi kebutuhan dasar..</p>
14.	<p>Saket Jeswani, Sumita Dave (2023)</p> <p>Impact of Individual Personality on Turnover Intention A Study On Faculty Members</p>	<p>a) Variabel Bebas: Individual Personality</p> <p>b) Variabel Terikat: Turnover Intention</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : SPSS</p>	<p>a) Ekstroversi memiliki dampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja staf pengajar.</p> <p>b) Keramahan memiliki dampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja staf pengajar.</p> <p>c) Kehati-hatian memiliki dampak signifikan terhadap</p>

				<p>keinginan pindah kerja staf pengajar.</p> <p>d) Neurotisme memiliki dampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja staf pengajar.</p> <p>e) Keterbukaan terhadap pengalaman memiliki dampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja staf pengajar.</p>
15.	<p>Bella Shafira (2023)</p> <p>Supervisor Bottom-Line Mentality And Social Support Affect Mental Helth and Turnover Intention</p>	<p>a) Variabel Bebas: Bottom-Line Mentality, Social Affect Mental Helth</p> <p>b) Variabel Terikat: Turnover Intention</p>	<p>a) Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>b) Alat : PLS</p>	<p>a) Berdasarkan hasil penelitian empiris pada variabel Supervisor Bottom-Line Mentality, hipotesis ditolak baik pada hubungan Supervisor Bottom-Line Mentality (X1) dengan Kesehatan Mental (Y1) maupun dengan Turnover Intention (Y2). Terdapat hubungan positif dan negatif namun tidak signifikan.</p> <p>b) Berdasarkan hasil bukti empiris pada variabel Social Support, hipotesis diterima baik pada hubungan antara Social Support (X2) dengan Kesehatan Mental (Y1) maupun pada hubungan antara Social Support (X2) dengan Turnover Intention (Y2). Kedua hubungan tersebut memiliki hubungan negatif dan signifikan.</p>

Sumber: Data diolah (2024)

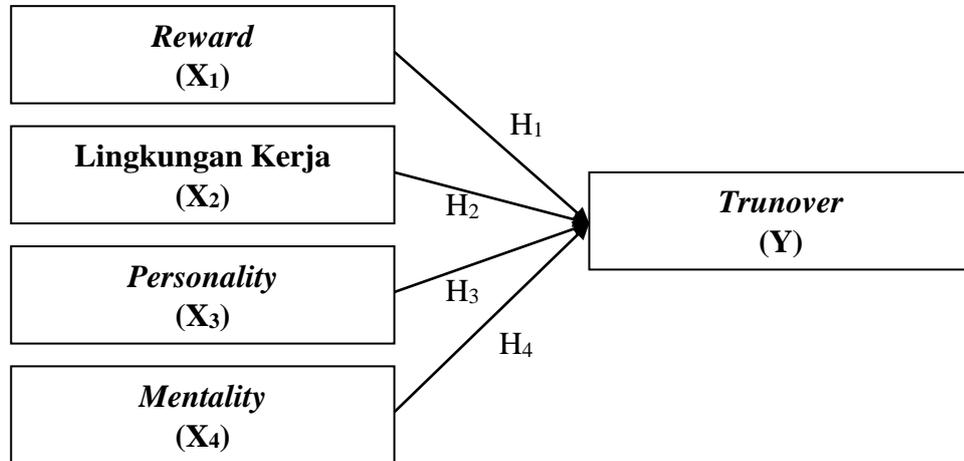
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian, sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti (Adiputra et al., 2021).

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melakukan pemecahan suatu masalah yang biasanya menunjukkan hubungan dan keterlibatan setiap variabel dalam penelitian, pada kali ini penelitian ini membahas tentang variabel bebas *reward*, lingkungan kerja, *personality* dan *mentality* sedangkan variabel terikatnya yaitu *turnover*.

Mengenai penjelasan yang telah disampaikan oleh peneliti dapat memberikan kerangka pemikiran yang berhubungan tentang *reward*, lingkungan kerja, *personality* dan *mentality* dengan *turnover*. Dari penjabaran variabel tersebut dapat dilakukan penggambaran dalam kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber:Modifikasi dari(Rilantiana et al., 2022), (Sutrisno, 2020), (Jeswani & Dave, 2020), (Saputra, 2021), (Sani & Annisa, 2019), (Suton & Nefianto, 2023), (Ernawati et al., 2022), (Rusbult & Farrell, 1983)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka penelitian diatas dapat dilakukan dalam hasil penelitian terdahulu disusun dalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* terhadap *Turnover*

Reward merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik secara terlihat maupun tidak terlihat (Yusuf et al., 2023). *Reward* merupakan sebagai salah satu faktor penentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahendra & Subudi, 2019).

Reward menurut penelitian dari Mahendra & Subudi(2019) memiliki hasil temuan bahwa dalam *reward* ini memiliki pengaruh positif dengan adanya pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbagai sumber menyatakan bahwa apabila dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja mereka tidak memiliki sistem *reward* dilakukan oleh perusahaan maka perusahaan tersebut akan stagnasi, hal ini akan menimbulkan adanya pekerjaan yang kurang maksimal. Jika sistem *reward* ini selalu dilakukan maka akan meningkatkannya kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam perusahaan. Seperti salah satunya pada pada objek di PT. Rekaindo Global Jasa Madiun. *Reward* yang dilakukan oleh PT. Rekaindo Global Jasa Madiun akan mempengaruhi terhadap *turnover intention*. Hal ini dasari oleh beberapa hal seperti dalam PT. Rekaindo Global Jasa Madiun kali ini dapat melaksanakan sistem *reward*sesuai dengan kewajiban yang telah disepakati.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al.(2023) terbukti dengan adanya faktor *reward* sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan. Menurut Mahendra & Subudi, (2019) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat dilakukan pengujian dalam penelitian ini adalah:

H₁: *Reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. Rekaindo Global Jasa Madiun

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Trunover*

Lingkungan kerja merupakan seluruh unsur yang berada di luar maupun di dalam wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan(Sutrisno, 2020). Menurut Suton & Nefianto(2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan untuk di perhatikan manajemen, faktor ini adalah faktor penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Suton & Nefianto(2023) memiliki temuan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Mengenai hasil temuan dari penelitian lain dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat dimana seseorang karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja yang ada tersebut tidak sehat maka banyak karyawan yang melakukan *turnover intention*. Berdasarkan dari penelitian ini objek yang dilakukan pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun. Dalam karakteristik standar yang dilakukan oleh perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan di PT. Rekindo Global Jasa Madiun maka nantinya beberapa karyawan akan merasakan bentuk kenyamanan dan dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT. Rekindo Global Jasa Madiun.

Mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh Suton & Nefianto(2023) terbukti adanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Sani & Annisa(2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian dari Sutrisno(2020) menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian yang lain menurut Shin et al.(2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh juga terhadap *turnover intention*. Dari hasil realias yang ada dalam penelitian terdahulu dapat diambil sebagaimana menjadi hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun

3. Pengaruh *Personality* terhadap *Turnover*

Personality (kepribadian) merupakan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman (Karim, 2020). Menurut Evendi & Dwiyantri.(2013)*personality* adalah karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stress. Mengenai *personality* ini menjadikan hal yang penting sekali dimiliki oleh setiap individu, karena dalam setiap pekerjaan termasuk pada karyawan

perusahaan akan memberikan beberapa tuntutan dalam tantangan yang cukup berbeda dengan yang lain.

Personality menurut penelitian yang dilakukan Chiesa A(2020)*personality* (kepribadian) memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *personality* memiliki keterkaitan terhadap pengambilan sebuah keputusan hal ini dapat dinyatakan dalam sebuah permasalahan seorang karyawan yang melakukan pengambilan keputusan dalam *turnover intention*. Hal ini diakibatkan oleh adanya seorang karyawan dilema dengan adanya persoalan terhadap permasalahan pribadi yang menjadikan seseorang mengambil keputusan terhadap *turnover intention*. Mengenai hasil pernyataan tersebut dapat diketahui pada objek di PT. Rekindo Global Jasa Madiun. Pada objek PT. Rekindo Global Jasa Madiun sangat cocok dengan adanya persoalan terkait faktor *personality*, hal ini diakibatkan dengan adanya permasalahan disetiap karyawan PT. Rekindo Global Jasa Madiun seperti adanya pengaruh pihak eksternal yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Chiesa A(2020) terbukti dengan adanya *personality* (kepribadian) kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang disampaikan oleh (Tarmed, Iyan, 2018) bahwa *personality* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tentu tidak hanya itu saja penelitian menurut Suryosumunar(2019) menerangkan bahwa *personality* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Menurut Evendi & Dwiyanti. (2013) menyatakan bahwa *personality* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil realitas yang ada dalam penelitian terdahulu, maka dalam pengambilan hipotesis yang dilakukan uji penelitian ini adalah:

H₃: *Personality* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun

4. Pengaruh *Mentality* terhadap *Turnover*

Mentality merupakan sebuah tindakan dari diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang dan juga dalam tekanan yang ada dalam ketata kehidupan (Nasution, 2017). Menurut Sani & Annisa(2019) menyatakan bahwa *mentality* adalah sebuah gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan

Mentality menurut penelitian dari Rilantiana et al.(2022) memiliki temuan hasil bahwa *mentality* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Mengenai hasil tersebut dapat diketahui bahwa *mentality* memiliki keterkaitan terhadap *turnover intention*, hal ini dikarenakan dalam sebuah personal seseorang yang memiliki kondisi mental fisik yang setiap hari berubah ubah ini dipengaruhi berbagai macam pemikiran

personal tersebut. Dalam pernyataan tersebut dapat diketahui pada objek di PT. Rekindo Global Jasa Madiun memiliki kecocokan terhadap mentalitas yang ada seseorang karyawan yang bekerja. Pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun perlu adanya tingkat dimana seseorang karyawan dapat atau mampu melakukan pengelolaan atas mentalitas diri sendiri dalam menghadapi berbagai macam persoalan yang ada dalam mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini yang dilakukan oleh (Rilantiana et al., 2022) menyatakan bahwa *mentality* memiliki keterkaitan pengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian dari (Ramadhanty, 2023) *mentality* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Mengenai hasil realitas penelitian terdahulu, hipotesis yang di uji penelitian ini adalah:

H₄: *Menality* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun