

PENGARUH REWARD, LINGKUNGAN KERJA, *PERSONALITY* DAN *MENTALITY* TERHADAP *TURNOVER* PADA PT REKAINDO GLOBAL JASA MADIUN

Aditia Dwi Pradana¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
aditiadwipradana8@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
smikemetik@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini untuk memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh *Reward*, Lingkungan Kerja, *Personality* Dan *Mentality* Terhadap *Trunover* Pada Pt Rekindo Global Jasa Madiun Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 210 responden. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *non probability sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat uji berupa software SmartSPSS 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *personality* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *mentality* jugatidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Rekindo Global Jasa.

Kata Kunci: *Reward*, Lingkungan Kerja, *Personality*, *Mentality*, *Trunover*

Abstract

This study aims to provide empirical evidence regarding the Influence of Rewards, Work Environment, Personality and Mentality on Turnover at PT Rekindo Global Jasa Madiun. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 210 respondents. The sampling method uses the non-probability sampling method. Data collection in this study used a questionnaire distributed via google form. The data analysis technique in this study used a test tool in the form of SmartSPSS 25 software. The results of the study prove that rewards have a significant effect on turnover intention, the work environment has a significant effect on turnover intention, personality does not have a significant positive effect on turnover intention, and mentality also does not have a significant positive effect on turnover intention at PT. Rekindo Global Jasa.

Keywords: *Reward*, Work Environment, *Personality*, *Mentality*, *Trunover*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Di dunia kerja, setiap organisasi atau instansi mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada.. Menurut Susan Eri (2019) sumber daya manusia merupakan individu yang mempunyai keterampilan sebagai penggerak organisasi itu sendiri entah itu instansi maupun perusahaan dan berperan sebagai aset. Semua dikembalikan lagi bagaimana perusahaan mengelola.

Reward adalah sebuah penghargaan kinerja dari sebuah pemimpin dalam perusahaan dalam hal yang efektif yang menjurus pada keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan dengan baik (Sethunga & Perera, 2018). Karyawan yang mendapatkan berupa *reward* tidak hanya berupa uang atau imbalan, namun seperti berupa motivasi, kontribusi perusahaan melakukan pengakuan yang dapat memberi manfaat ke karyawan tersebut. Untuk mendapatkan dimana sebuah karyawan mendapatkan pengakuan atas dasar sebuah *reward* dari atasan perlu sekali adanya pertimbangan yang menyatakan secara *realistis* terhadap beberapa pernyataan sebagai unsur pendukung seperti fasilitas yang diberikan perusahaan maupun promosi jabatan kepada karyawan.

Lingkungan kerja adalah suatu unsur yang berada diluar atau didalam suatu wilayah sebuah perusahaan yang dapat berpotensi dapat mempengaruhi sebuah perusahaan (Sutrisno, 2020). Perhatian terhadap lingkungan kerja terhadap manajemen sangatlah penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013).

Berdasarkan dari pengaruh lingkungan kerja yang mungkin dapat ditemui dalam pekerjaan dalam bekerjasama kepada orang lain sebagai tim suatu pekerjaan, tentu kita harus

tahu bahwa seseorang memiliki hubungan personalitas masing-masing mengalami perbedaan yang mendasari sebuah sikap dan kondisi tersebut. Hal ini mengenai personalitas atau *personality* ini memiliki kesamaan pada kepribadian yang mengarah kepada *hardiness* yang mana dalam personal atau kepribadian *hardiness* ini merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stress (Evendi & Dwiyantri, 2013). Kepribadian sebuah individu yang memiliki *hardiness* mempunyai serangkaian sikap yang membuat tahan terhadap stress

Mengenai setiap individu memiliki kepribadian personal *hardiness* pasti juga memiliki *mentality* atau juga bisa disebut mentalitas seorang individu bagi seorang karyawan, dalam penjabaran terkait *mentality* ini memiliki kesamaan terhadap stress kerja, hal ini telah diujarkan oleh penelitian menurut Green Hauss dan Beutell (1985) yang dikaji ulang oleh Rilantiana et al (2022) stress kerja menyatakan bahwa tidak seimbangnya pekerjaan dengan kehidupan pribadi, berpotensi besar untuk menimbulkan konflik dalam diri karyawan. Konflik dalam diri karyawan bisa berupa stress kerja, kejenuhan bahkan dapat berakibat pada tingkat *Turnover* perusahaan. Stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distres, dimana dapat menimbulkan berbagai macam gejala yang dapat merugikan kinerja karyawan (Nasution, 2017).

Mengenai hal tersebut dapat diketahui bahwa beberapa pengaruh yang sangat menjadikan sebuah alasan karyawan tidak nyaman dan mendorong kearah *Turnover Over Intention* dapat diartikan bahwa seorang individu berhenti dari perannya dalam suatu organisasi dan berhenti menerima kompensasi ekonomi, Pergantian pekerjaan ini dapat dibagi menjadi pergantian sukarela dan pergantian tidak sukarela. (Han, 2021). *Turnover* timbul karena alasan yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Oleh karena itu banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam minat ingin keluar atas dasar beberapa hal, terjadinya *turnover* kali ini tidak serta merta adanya paksaan atau hal apapun yang mendasari, namun dikarenakan mungkin ingin bekerja di perusahaan lain atau hal lain sebagainya.

Berdasarkan mengenai adanya *turnover* oleh beberapa personal seseorang pasti ada dasar yang mempengaruhi individu tersebut salah satunya *reward* yang kurang atas apresiasi pekerjaan yang sudah maksimal hal ini tentu sekali mengurangnya tingkat kinerja dan terjadi

turnover tersebut apabila *reward* tersebut terpenuhi dengan melakukan kompensasi dan adanya nilai untuk peluang promosi jabatan selalu menjadi hal utama yang selalu dinantikan oleh semua pegawai tidak hanya tingkatan pekerjaan dikepemerintahan saja tetapi juga di perusahaan swasta pun juga terdapat beberapa peluang promosi jabatan. Salah satunya yaitu di perusahaan PT. Rekaindo Global Jasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan engineering dan support komponen kereta api, sebagian besar hasil produksi adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT. INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait. Produk dan support komponen yang dihasilkan oleh REKA diantaranya desain 3D Drawing, Panel Kontrol Elektrik (KRL, LRT Palembang, LRT Jabodebek, Kereta Penumpang, Kereta Makan, dan Kereta Power), Driver Desk Panel, Signal Lamp (Side Lamp & Tail Lamp) serta kursi penumpang (<https://ptrekaindo.co.id/>, 2020).

PT. Rekaindo Global Jasa Madiun dalam upaya menciptakan kinerja masih terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya proyek yang dikejar waktu dan dateline secepat mungkin menyebabkan kinerja menurun. Faktor yang mempengaruhi dalam kinerja antara lain ialah *reward*, lingkungan kerja, *personality* dan *mentality*. Berdasarkan dari proses *reward* kali ini memiliki system dalam melakukan promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual. Pelaksanaan promosi bertujuan untuk penyemangat agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Semua karyawan memiliki peluang untuk dipromosikan karyawan tetap saja berhak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi untuk mendorong tingat kinerja yang lebih tinggi. Dapat di lihat pada tabel kenaikan pangkat dan promosi jabatan di bawah ini.

Tabel 1 Kenaikan pangkat dan promosi jabatan Karyawan Tetap PT. Rekaindo Global Jasa

Identitas	Naik Pangkat	Tidak Naik Pangkat	Dipromosikan Jabatan	Keterangan
-----------	--------------	--------------------	----------------------	------------

Karyawan Tetap	57	-	21	1 Kepala Bidang 7 Devisi Produksi Elektrik 6 Devisi Teknologi 4 Devisi Keuangan
Karyawan Non Tetap/Kontrak	153	-	-	-
JUMLAH	210	0	21	21 Promosi
Sumber : Data Primer diolah, 2024				

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2023-2024 adalah 210 karyawan, dari Karyawan tetap yang berjumlah 57, karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 39 orang dan perempuan 18 orang sedangkan Non tetap berjumlah 153 karyawan. Adapun faktor pendukung dalam promosi jabatan salah satunya adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikannya maka semakin besar pula peluang promosi jabatannya.

Tabel 2 Tingkat Pendidikan dalam Di PT. Rekaindo Global Jasa

Identitas	Jenjang Pendidikan							Jumlah
	SD	SMP	SMA	SMK	D-III	S-1	S-2	
Karyawan Tetap	-	-	6	8	12	21	10	57
Karyawan Non Tetap	-	-	26	64	52	11	-	153
Total								210

Sumber : PT. Rekaindo Global Jasa Madiun, 2024

Mengenai hal tersebut tidak hanya dari beberapa *reward* yang diberikan perusahaan berupa promosi jabatan melainkan berupa kompensasi/gaji yang diberikan kepada seluruh karyawan diantaranya terdapat pemetaan terhadap daftar gaji yang dilakukan PT. Reka Indo Global Jasa. Namun setiap kompensasi yang diberikan setiap tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Berikut adalah daftar gaji karyawan PT. Reka Indo Global Jasa.

Tabel 3 Data Gaji dan Tunjangan Karyawan PT. Reka Indo Global Jasa (2023)

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
----	--------	------	-----------

1	Manajer Fasilitas	Rp.12.000.000,-	BPJS
2	Manajer Produksi	Rp.6.500.000,-	BPJS
3	Supervisor Produksi	Rp.4.500.000,-	BPJS
4	Supervisor Kebersihan	Rp.6.000.000,-	BPJS
5	Supervisor Keamanan	Rp.6.000.000,-	BPJS
6	HRD	Rp.12.000.000,-	BPJS
7	SDM	Rp.6.000.000,-	BPJS
8	Keuangan dan Akuntansi	Rp.6.000.000,-	BPJS
9	Asisten Pabrik	Rp.8.500.000,-	BPJS
10	Operator Produksi	Rp.5.100.000,-	BPJS
11	Quality Control	Rp.7.200.000,-	BPJS
12	Manajemen Risiko	Rp.6.000.000,-	BPJS
13	Sales dan Marketing	Rp.5.100.000,-	BPJS
14	TP	Rp.6.000.000,-	BPJS
15	Logistic	Rp.5.900.000,-	BPJS
16	Administrasi	Rp.4.000.000,-	BPJS
17	Office Boy	Rp.2.000.000,-	BPJS
18	Security Guard	Rp.3.000.000,-	BPJS

Sumber: PT.Reka Indo Global Jasa (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seharusnya karyawan PT. Reka Indo Global Jasa Kota Madiun diatas UMK. Namun tidak semua karyawan yang dapat tunjangan atau kompensasi atas jabatan tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala tim atau bisa disebut mandor dan operasional.

Tabel 4 Daftar Data Karyawan Minat Keluar PT. Reka Indo Global Jasa

Identitas	Jumlah Karyawan	Keterangan
Karyawan Tetap	-	
Karyawan Non Tetap/Kontrak	24	14 Operator Produksi Elektrik 6 Seles dan Marketing 4 Logistic
JUMLAH	24	24 Keluar

Sumber: PT.Reka Indo Global Jasa (2023)

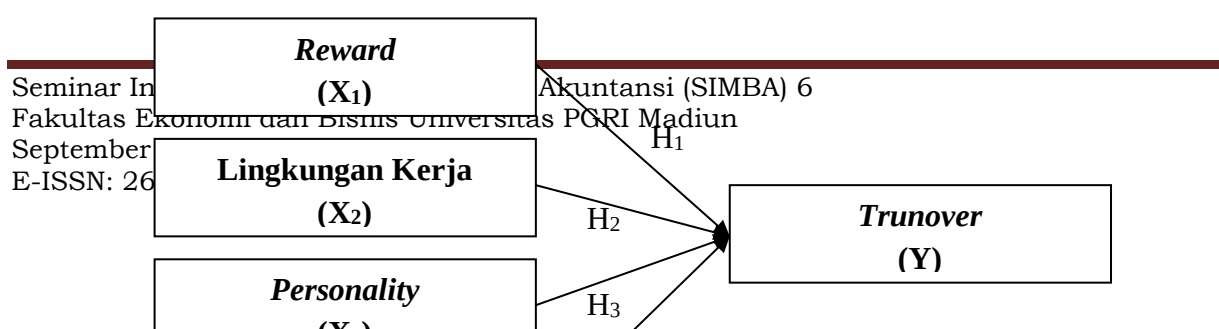
Mengenai data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang cenderung ingin keluar merupakan karyawan non tetap/kontrak sebanyak 24 karyawan yang keluar karena memang pada awal fenomena sudah banyak dijelaskan kurangnya perhatian atasan kepada karyawan non tetap/kontrak walaupun memiliki kinerja yang baik tetap saja kalah sama karyawan tetap, oleh karena itu karyawan tersebut melakukan *Turnover* timbul karena alasan yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik lainnya (Rilantiana et al., 2022). Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul dengan “Pengaruh *Reward*, Lingkungan Kerja, *Personality* Dan *Mentality* Terhadap *Turnover* Pada Pt Rekaindo Global Jasa Madiun”.

Kajian Teori

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.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

B. METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun. Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *reward*, (X1), lingkungan kerja (X2), *personality* (X3) dan *mentality* (X4) serta satu variabel terikat (Y) yaitu *turnover*. Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *non probability sampling* dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Populasi ini digunakan dalam

sebuah proses observasi terhadap seluruh pegawai PT. Rekaindo Global Jasa Madiun sebanyak 210 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan penelitian tersebut dengan menggunakan uji diantaranya uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, dan uji koefisiensi determinasi (R^2).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari nilai r hitung mengenai beberapa indikator dari *reward*, lingkungan kerja, *personality*, *mentality*, dan *turnover intention* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,136). Hasil kesimpulan dari pengujian validitas pada variabel tersebut untuk semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* bahwa suatu pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dikatakan reliabel jika melebihi nilai koefisien cronbach alpha (α) $> 0,70$. Nilai dari *Cronbach's Alpha* pada variabel *reward* sebesar 0,804, lingkungan kerja sebesar 0,876, *personality* sebesar 0,795, *mentality* sebesar 0,836, dan *turnover intention* sebesar 0,733. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar > 0.05 . Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12287434
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,055
	Negative	-,062

Test Statistic			,062
Asymp. Sig. (2-tailed)			,048 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,377 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,364
		Upper Bound	,389
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai pengujian normalitas mengunakan type *monte carlo* sebesar $0.071 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward (X1)	,943	1,060
	Lingkungan Kerja (X2)	,654	1,528
	Personality (X3)	,708	1,412
	Mentality (X4)	,685	1,459

a. Dependent Variable: *Trunover Intention* (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai dalam uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel *Reward* (X1) $0,943 \geq 0,10$, variabel *Lingkungan Kerja* (X2) sebesar $0,654 \geq 0,10$, variabel *Personality* (X3) sebesar $0,708$, dan variabel *Mentality* (X4) sebesar $0,685 \geq 0,10$. Hasil dari nilai VIF variabel *Reward*, *Lingkungan Kerja*, *Personality*, dan *Mentality* memiliki nilai ≤ 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi adanya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisias

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,705	,780		2,187	,030
	<i>Reward</i> (X1)	-,012	,016	-,054	-,761	,447
	Lingkungan Kerja (X2)	-,023	,034	-,059	-,693	,489
	<i>Personality</i> (X3)	,014	,028	,041	,503	,616
	<i>Mentality</i> (X4)	-,010	,017	-,050	-,600	,549

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji variabel *Reward*, Lingkungan Kerja, *Personality*, dan *Mentality* diperoleh nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,455	1,244		3,581	,000
	<i>Reward</i> (X1)	,369	,026	,709	14,251	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,116	,073	,098	1,978	,003
	<i>Personality</i> (X3)	,002	,045	,003	,049	,031
	(Constant)	4,455	1,244		3,581	,000

a. Dependent Variable: *Trunover Intention* (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Hasil persamaan regresi linear berganda:

$$\hat{Y} = 4,455 + 0,369 X_1 + 0,116 X_2 + 0,002 X_3 + (-0,054) X_4 + e$$

Mengenai hal tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta a = 4,455 dapat diartikan bahwa variable *Reward*, Lingkungan Kerja, *Personality*, dan *Mentality* tidak dimasukan dalam penelitian, maka *turnover intention* dalam PT. Rekaindo Global Jasa mengalami peningkatan sejumlah 4,455 %.
- 2) Koefesien *Reward* b1 = 0,369

Memiliki arti jika variabel *Reward* mengalami peningkatan yang nanti akan beimbias pada *turnover intention* dalam PT. Rekindo Global Jasa akan meningkat sebesar 0,369% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

3) Koefesien Lingkungan Kerja $b_2 = 0,116$

Hasil pengujian tersebut jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka *turnover intention* dalam PT. Rekindo Global Jasa akan meningkat 0,116% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

4) Koefesien Tingkat *Personality* $b_3 = 0,002$

Hasil pengujian tersebut jika variabel tingkat *personality* mengalami penurunan yang nanti akan beimbias pada *turnover intention* dalam PT. Rekindo Global Jasa akan meningkat sebesar 0,002% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

5) Koefesien Tingkat *Mentality* $b_4 = -0,054$

Hasil pengujian tersebut jika variabel tingkat *mentality* mengalami penurunan yang nanti akan beimbias pada *mentality* dalam PT. Rekindo Global Jasa akan terjadi penurunan sebesar -0,054% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,455	1,244		3,581	,000
	<i>Reward</i> (X1)	,369	,026	,709	14,251	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,116	,073	,098	1,978	,003
	<i>Personality</i> (X3)	,002	,045	,003	,049	,031
	<i>Mentality</i> (X4)	-,054	,027	-,116	-1,986	,048
a. Dependent Variable: Y1.TOTAL						

Sumber: Data Diolah SPSS (2024).

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t terdapat hipotesis yang menyatakan bahwa:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji parsial pada tabel 5 variabel X_1 yaitu *reward* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,251, t_{tabel} sebesar 1,972 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *reward* $0,000 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil uji parsial pada tabel 5 variabel X_2 yaitu lingkungan kerja mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,978 t_{tabel} sebesar 1,972 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi lingkungan kerja $0,003 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil uji parsial pada tabel 5 variabel X_3 yaitu *personality* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,049 t_{tabel} sebesar 1,972 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *personality* $0,031 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa *personality* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil uji parsial pada tabel 5 variabel X_3 yaitu *mentality* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar -1,986 t_{tabel} sebesar 1,972 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *mentality* $0,048 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa *mentality* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,512	1,134
a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), <i>Personality</i> (X_3), dan <i>Mentality</i> (X_4)				

Sumber: Data Diolah SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pada tabel 6 menunjukkan besarnya R Square 0,521 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,521 atau 52,1 % yang berarti *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh

variabel *Reward* (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Personality* (X3), dan *Mentality* (X4) sedangkan sisanya sebesar 47,9 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian analisis tersebut yang dapat dilakukan sebelumnya, nantinya dapat diambil kesimpulan bahwa dalam sebuah penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut *reward* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *personality* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *personality* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap *turnover intention*, dan *mentality* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *mentality* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap *turnover intenion* pada PT. Reka Indo Global Jasa.

E. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan kepada pihak PT. Rekaindo Global Jasa di kota Madiun untuk lebih fokus terhadap karyawan yang selalu diberikan perhatian atas beberapa hal dalam kinerja dalam perusahaan serta melakukan beberapa pengembangan berdasarkan untuk melakukan perubahan yang terbaik bagi karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2019). Rizka. *Teori Behavioristik*, 15, 1–11.
- Evendi, R., & Dwiyanti, R. (2013). *Hubungan Antara Hardiness (Kepribadian Tahan Banting) Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen*. 000(4), 10–18.
- Han, D.-I. (2021). Effect of Reward Perception of Organization Members in Digital Contents Industry on Organizational Commitment and Turnover. *Journal of Industrial Convergence*, 19(2), 19–32. <https://doi.org/10.22678/jic.2021.19.2.019>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perrguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Manajerial*, 9(02), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>

Sethunga, S., & Perera, I. (2018). Impact of performance rewards on employee turnover in Sri Lankan IT industry. *MERCon 2018 - 4th International Multidisciplinary Moratuwa Engineering Research Conference*, 114–119. <https://doi.org/10.1109/MERCon.2018.8421961>

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.

Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya*, 9(1), 13. <https://doi.org/10.56444/sa.v9i1.1509>