



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PT SUMODA TAMA BERKAH (Mbok Darmi)

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Aulia Antika
021120313
hitmeup.antika@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2024**



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
PT SUMODATAMA BERKAH (Mbok Darmi)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi Manajemen
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
PT SUMODA TAMA BERKAH (Mbok Darmi)**


SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 24 Juli 2024


Aulia Antika
021120313

Disetujui,

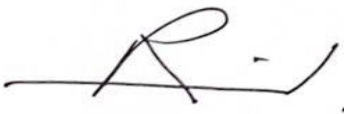
Dosen Penguji
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Ramlan, SE, MM)



LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Antika

NPM : 0211 20 313

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PT SUMODA TAMA BERKAH (Mbok Darmi)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk Skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada Perguruan Tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang akan diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten dan Hak Cipta karya tulis saya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Bogor, 2024



Aulia Antika

021120313

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

AULIA ANTIKA 0211 20 313. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intentions* PT Sumoda Tama (Mbok Darmi). Di bawah bimbingan : HERMAN dan RAMLAN, 2024.

Penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan menentukan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat *turnover intentions* karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, salah satu cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi *turnover intentions* adalah memfasilitasi karyawan dengan pelatihan kerja bagi SDM di perusahaan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pelatihan dan *turnover intentions* yang ada di PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi), serta mengetahui pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).

Hasil analisis deskriptif pelatihan pada indikator tujuan pelatihan mendapat skor paling tinggi dengan persentase 92,8%-93,2%. Sedangkan skor tertinggi *turnover intentions* dengan persentase 76%-85,2%. Hasil menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).

Kata Kunci : Pelatihan, *Turnover Intentions*, PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).

PRAKATA

Alhamdulillahirobbial'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dalam kesempatan ini materi yang penulis sajikan mengenai konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, adapun judul yang penulis angkat adalah **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PT SUMODA TAMA BERKAH (Mbok Darmi)”**.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan yang diberikan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua saya tercinta Bapak Ahmad Yani dan Ibu Yayang Mulyani, orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya. Terima kasih telah memberikan kasih sayang, semangat, motivasi, cinta, serta pengorbanan kepada penulis. Berkat doa dan dukungan umi dan bapak saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. Kepada cinta kasih kedua saudara saya, Iyan Maulana, dan Moh Saputra Pratama. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas segala motivasi dan doa yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Nutosudjono, M. SC. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, S.E., M.M., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, S.E., M.Ak, selaku wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, A.K., M.M., C.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing. Terima kasih banyak atas berbagai masukan yang sangat berguna untuk penulis dan dorongan selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

9. Bapak Ramlan, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing. Terima kasih banyak atas berbagai masukan yang sangat berguna untuk penulis dan dorongan selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dalam setiap menjalankan proses kehidupan.
11. Kepada teman pertama penulis di perkuliahan, Nur Asiah. Terima kasih karena telah baik hati mengantar, menjemput dan menemani penulis di segala situasi selama kuliah. Semoga kita bisa berteman sampai waktu yang lama.
12. Kepada teman-teman Himpunan Mahasiswa Manajemen, terutama Jasmine Awaliya Putri. Terima Kasih karena tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesah penulis, baik pada saat proses penulisan skripsi maupun diluar penulisan skripsi. Semoga pertemanan kita berumur panjang.
13. Kepada teman-teman tercinta, Devi Puji Aprilia, Linda Permata Hati. Terima kasih atas semangat, dukungan, hiburan, dan saran yang selalu diberikan kepada penulis. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
14. Kepada teman saat magang, Kiki Nur Fadilah. Terima kasih atas segala hal yang telah dilalui bersama selama magang. Semoga sukses selalu.
15. Kepada pemilik NPM 021120337, 021120340, dan 021120343. Terima kasih atas banyaknya tawa yang diberikan. Semoga masih banyak tempat yang bisa kita datangi bersama.
16. Kepada “Rahasia Negara”, Rica Febrianti, Shyvania Agatha, Adelia Hafidzah, Shakira Zahrani, dan Aisya Sonia yang masih kebersamai penulis dari semasa SMA hingga sekarang.
17. Kepada teman-teman kelas I. Terima kasih telah kebersamai penulis dari awal hingga sekarang.
18. Kepada teman-teman “Sedari Kecil”. Terima Kasih selalu menjadi tempat yang nyaman sejak semasa anak-anak hingga sekarang.
19. Kepada Rony Parulian, Salma Salsabil, Nabilla Taqiyah, dan Nyoman Paul. Terima kasih karena selalu menghibur lewat acara “*Idolyfe with Panaroma*”.
20. Terakhir, diri saya sendiri, Aulia Antika. Terima kasih karena selalu bangkit dari banyaknya hal yang membuat diri sendiri ingin menyerah. Mari terus lanjutkan perjalanan yang baru saja dimulai ini.

Pada saat melakukan penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa secara keseluruhan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak yang akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis senantiasa berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2024

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6
2.1.2 Tujuan MSDM	6
2.1.3 Peranan MSDM	7
2.2 Pelatihan.....	9
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	9
2.2.2 Tujuan Pelatihan	9
2.2.3 Manfaat Pelatihan	9
2.2.4 Jenis Pelatihan.....	10
2.2.5 Metode Pelatihan	10

2.2.6 Indikator-indikator Pelatihan	11
2.3 <i>Turnover Intentions</i>	12
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intentions</i>	12
2.3.2 Tujuan <i>Turnover Intentions</i>	13
2.3.3 Jenis-jenis <i>Turnover Intentions</i>	13
2.3.4 Proses <i>Turnover Intentions</i>	14
2.3.5 Prinsip-prinsip <i>Turnover Intentions</i>	14
2.3.6 Indikator-indikator <i>Turnover Intentions</i>	14
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	15
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	15
2.4.2 Kerangka Pemikiran	17
2.4.3 Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	19
3.2.1 Objek Penelitian	19
3.2.2 Unit Analisis	19
3.2.3 Lokasi Penelitian	19
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	19
3.4 Operasional dan Pengukuran Variabel	20
3.5 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian	21
3.5.1 Populasi	21
3.5.2 Sampel	21
3.6 Metode Pengumpulan Data	22
3.7 Uji Instrumen	23
3.7.1. Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reabilitas	24
3.8 Metode Analisis Data	25
3.8.1 Analisis Deskriptif	25
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	25
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	26
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	26
3.8.5 Uji Hipotesis	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29

4.1.1 Sejarah Singkat PT Sumoda Tama Berkah.....	29
4.1.2 Kegiatan Usaha PT Sumoda Tama Berkah.....	29
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	29
4.2 Profil Responden.....	31
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	31
4.3 Uji Kalibrasi Instrumen.....	33
4.3.1 Uji Validitas	33
4.3.2 Uji Reliabilitas	34
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
4.4.1 Analisis Deskriptif	35
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	42
4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	43
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
4.4.5 Uji Hipotesis	45
4.4.5.1 Uji T	45
4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	45
4.5.1 Pelatihan Pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)	45
4.5.2 <i>Turnover Intentions</i> Pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)	46
4.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap <i>Turnover Intentions</i> PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).....	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1 Simpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	52
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover</i>	2
Tabel 1. 2 Data Pelatihan Yang Dilaksanakan.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel (X) Pelatihan	22
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Variabel (Y) <i>Turnover Intentions</i>	23
Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas.....	24
Tabel 3. 5 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden	25
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia Responden.....	31
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	32
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden	32
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan	33
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Turnover Intentions</i>	34
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	34
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intentions</i>	35
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan.....	35
Tabel 4. 10 Rekapitulasi dan Rata-rata jawaban responden Variabel Pelatihan.....	38
Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Responden Variabel <i>Turnover Intentions</i>	39
Tabel 4. 12 Rekapitulasi dan Rata-rata jawaban responden Variabel <i>Turnover Intentions</i>	42
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	43
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	44
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi	44
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 3. 1 Kurva Uji T	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	29
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	31
Gambar 4. 3 Usia Responden.....	32
Gambar 4. 4 Pendidikan Responden.....	32
Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden	33

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	53
Lampiran 1. 2 Surat Permohonan Magang	57
Lampiran 1. 3 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	58
Lampiran 1. 4 Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intentions	60
Lampiran 1. 5 Data Sampel 50 Responden Variabel Pelatihan	62
Lampiran 1. 6 Data Sampel 50 Responden Variabel Turnover Intentions	63
Lampiran 1. 7 Setifikat Magang	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari berbagai kombinasi individu yang bekerja sama satu sama lain untuk memperoleh hasil dan tujuan yang direncanakan. Organisasi terbentuk oleh suatu sistem yang kompleks karena terdapat kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai andil penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam persaingan bisnis.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan mengalami beberapa tantangan yang berdampak negatif pada bisnis. Salah satunya adalah *turnover intentions* karyawan, yang berarti bahwa karyawan dapat berhenti bekerja secara sukarela atau tidak sukarela, setiap jenis pergantian karyawan berdampak pada organisasi dalam skala yang berbeda, menurut Aburumman et al. (2020). Sedangkan Nurhayati, Haningsih, & Awaliyah (2020) mengatakan bahwa *turnover intentions* merupakan kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Turnover Intentions yang tinggi tentunya akan berdampak negatif bagi organisasi, karena hal ini menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi dan meningkatkan biaya sumber daya manusia, seperti biaya yang sudah dikeluarkan dari perekrutan hingga pelatihan pegawai. *Turnover* menyebabkan perusahaan kehilangan banyak tenaga kerja dan membutuhkan tenaga kerja baru, yang berarti perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memperoleh tenaga kerja baru. Selain itu, sumber daya manusia perlu mempersiapkan pelatihan bagi pegawai untuk pengembangan karier pegawai Rony et al (2020).

Untuk mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka, bisnis harus membuat dan menerapkan strategi yang menguntungkan untuk mengurangi tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerja. Selain itu, tingginya *turnover intentions* akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan yang juga bergantung pada SDM di dalamnya. Manajemen operasional adalah kumpulan tindakan yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output, menurut Heizer dan Rander (2016). Sementara itu, menurut Ambarwati & Supardi (2020) pengertian manajemen operasional adalah suatu usaha pengelolaan secara maksimal dalam penggunaan berbagai faktor produksi, mulai dari sumber daya manusia (SDM), mesin, peralatan (*tools*), bahan mentah (*raw material*), dan faktor

produksi lainnya dalam proses mengubahnya menjadi beragam produk barang atau jasa.

Berdasarkan hal tersebut, salah satu cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi *turnover intentions* adalah memfasilitasi karyawan dengan pelatihan kerja bagi SDM di perusahaan. Adanya pelatihan dapat mengurangi kejenuhan akan rutinitas kerja, meningkatkan motivasi kerja, dan juga kesempatan untuk memberikan performa terbaik. Program pelatihan pegawai merupakan kegiatan *transfer* keterampilan dan pengetahuan atau sikap baru agar pegawai menjadi lebih cakap dalam melaksanakan tugasnya dan kompeten serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ada. Hasil yang diharapkan dari program pelatihan ini adalah agar terciptanya sumber daya manusia yang handal dan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Sementara itu, bagi mereka yang belum mendapat pelatihan, dikhawatirkan membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dan menjalankan tugas yang sudah diberikan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang dengan tujuan meningkatkan kemampuan, pengalaman, keahlian, pengetahuan, dan sikap seseorang. Untuk berkembang, suatu organisasi atau perusahaan harus memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Pelatihan karyawan dapat menjadi investasi yang menguntungkan karena akan membantu karyawan tetap tinggal di organisasi dan bersaing dengan pesaingnya. Oleh karena itu, tingkat keinginan karyawan untuk berpindah berkorelasi dengan tingkat pelatihan karyawan. Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan keahlian dan kemampuan pegawai yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka saat ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan mereka dalam pekerjaan.

PT Sumoda Tama Berkah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Makanan dan Minuman asal Kota Bogor dan terkenal dengan merek Susu Mbok Darmi. Hal ini menarik karena PT Sumoda Tama Berkah merupakan perusahaan yang cukup tua di bidang *Food and Beverage* (F&B) dan memiliki banyak karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mencegah peningkatan *turnover* karyawan dan mempertahankan karyawan di perusahaan, PT Sumoda Tama Berkah tentunya memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, salah satunya adalah pelatihan karyawan. Melihat hal tersebut, penulis ingin melihat sejauh mana pelatihan karyawan pada perusahaan mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawan.

Tabel 1. 1 Data Turnover

Tahun	Total Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover
2021	109	20	23	15.13%
2022	176	36	41	16.21%
2023	239	130	67	15.37%

Sumber: HR PT Sumoda Tama Berkah

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa PT Sumoda Tama Berkah mengalami peningkatan pada *turnover intentions*. Pada dasarnya sebagaimana standar Gallup *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. Namun, bisa dilihat dari gambar 1.1 di atas, PT Sumoda Tama Berkah mengalami *turnover intentions* dengan persentase 15.13% pada tahun 2021, kemudian naik menjadi 16.21% di tahun 2022, dan menurun menjadi 15.37% pada tahun 2023. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Sumoda Tama Berkah mempunyai tingkatan *turnover intentions* yang tinggi. Setelah mengalami peningkatan *turnover intentions* dari tahun 2021 ke 2022 sebanyak 1,08%, tingkat *turnover intentions* mengalami penurunan sebesar 0,84% di tahun 2023 yang bersamaan dengan dimulainya pelatihan pada pertengahan tahun 2023. Hal itu disebabkan oleh beberapa hal, seperti halnya lingkungan kerja, kompensasi dan kurangnya minat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan kembali mengevaluasi hal tersebut, salah satunya dengan memulai pelatihan karyawan untuk calon karyawan dengan tujuan membuat calon karyawan mengetahui seluk-beluk perusahaan serta pekerjaan apa yang akan mereka kerjakan nanti. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions*.

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Yang Dilaksanakan

No Batch	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta Pelatihan
1	26 Mei 2023	8
2	13 Juni 2023	11
3	07 Juli 2023	6
4	13 Juli 2023	2
5	21 Juli 2023	4
6	26 Juli 2023	9
7	4 Agustus 2023	9
8	7 September 2023	11
9	22 September 2023	10
10	5 Oktober 2023	5
11	6 Oktober 2023	1
12	10 Oktober 2023	6
13	14 Oktober 2023	5
14	21 Oktober 2023	5
15	27 Oktober 2023	4
16	8 November 2023	10
17	17 November 2023	9
18	28 November 2023	13
19	30 November 2023	9
TOTAL		137

Sumber: HR PT Sumoda Tama Berkah

Tabel di atas adalah data jumlah pelatihan dan juga jumlah peserta pelatihan per 2023. Tim SDM PT Sumoda Tama Berkah mempunyai jenis pelatihan yang diberi nama *In House Training*, yang mana jenis pelatihan ini baru dilakukan mulai bulan Mei 2023. *In House Training* yang dinaungi tim SDM ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengenalkan perusahaan baik mengenai profil perusahaan ataupun aturan-aturan yang ada di dalamnya. Pelatihan ini dilakukan apabila ada karyawan baru agar mereka memahami *jobdesc* yang akan mereka jalani selama berlakunya masa kerja. Pelatihan dilakukan selama 14 hari dengan beberapa rangkaian. Pada hari pertama, calon karyawan akan diberikan pembekalan materi oleh *trainer* mulai dari latar belakang perusahaan, lingkungan kerja hingga pengenalan pekerjaan yang akan dilakukan. Pada hari selanjutnya hingga selesai, calon karyawan *training* di tempat yang telah disepakati.

Adanya *research gap* dari penelitian ini yaitu hubungan pelatihan dengan *turnover* menurut Penelitian yang dilakukan oleh Renaldo *et. al* (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Marcella, Jessica dan Mei Ie (2022) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Dari pemaparan yang ada di atas, diketahui adanya perbedaan pandangan dalam hubungan antara pelatihan karyawan dengan tingkat *turnover intentions* karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melihat bagaimana hubungan pelatihan karyawan dan *turnover intentions* pada penelitian ini.

Pada kesempatan kali ini, penulis berfokus pada pelatihan yang dilaksanakan PT Sumoda Tama Berkah pada karyawan baru di bidang operasional khususnya posisi pramusaji (*crew outlet*) dengan jumlah karyawan 239 per 2023. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Sumoda Tama Berkah”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adanya identifikasi masalah penelitian ini, antara lain:

1. Adanya *turnover* pada PT Sumoda Tama Berkah selama 3 tahun terakhir yang melebihi standar Gallup yang ideal.
2. Adanya pelatihan yang dimulai perusahaan pada tahun 2023.
3. Adanya perbedaan pandangan dalam hubungan antara pelatihan karyawan dengan tingkat *turnover intentions* karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Turnover Intentions* di PT Sumoda Tama Berkah?
2. Bagaimana Pelatihan di PT Sumoda Tama Berkah?

3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap *Turnover Intentions* di PT Sumoda Tama Berkah?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi untuk digunakan dalam penyusunan skripsi. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuat kesimpulan tentang pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa alasan yang mendasari penyusunan penelitian ini, sasaran yang ingin dicapai dalam proses penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui *Turnover Intentions* yang ada di PT. Sumoda Tama Berkah.
2. Untuk mengetahui Pelatihan yang ada di PT Sumoda Tama Berkah.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap *Turnover Intentions* di PT Sumoda Tama Berkah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adanya penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Kegunaan Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas topik yang diteliti oleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan serta pengetahuan bagi pihak terkait mengenai pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions*.

2. Kegunaan Akademik

Adanya riset ini diharapkan mampu menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama pada sumber penelitian tersendiri terhadap pengaruh pelatihan terhadap *turnover intentions* pada suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM ialah cabang dari manajemen yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen konflik, serta kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2014) dalam bukunya mengatakan MSDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, manajer harus memastikan bahwa tenaga kerja yang tepat ada di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam organisasi ini terdiri dari karyawan, sehingga untuk meningkatkan kualitas organisasi dibutuhkan karyawan yang berkualitas (Zanim et al.). Menurut Gauzali dalam Susan (2019) MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Flippo, E.B. dalam Susan (2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. MSDM bukan hanya tentang meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga tentang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk karyawan, organisasi itu sendiri, dan masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian, investasi dalam MSDM tidak hanya merupakan kebutuhan, tetapi juga merupakan strategi yang bijaksana dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan definisi para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah bidang khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan. Ini mencakup hal-hal tentang pendayagunaan manusia saat melakukan tugas-tugas perusahaan untuk mencapai tingkat optimal.

2.1.2 Tujuan MSDM

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Ini karena pada dasarnya, segala kegiatan dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada individu-individu yang mengelolanya. Dalam

konteks ini, karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya Seto (2018) meliputi:

- a) Meningkatkan efisiensi.
- b) Menaikkan efektifitas.
- c) Meningkatkan produktivitas/efektifitas.
- d) Menurunkan jumlah mutasi pegawai.
- e) Menurunkan angka keteledoran pegawai
- f) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- g) Meningkatkan bisnis perusahaan..

Namun, menurut Yusuf (2015), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.3 Peranan MSDM

Melalui pelaksanaan fungsinya, MSDM bertanggung jawab atas aktivitas yang berkaitan dengan staf yang beragam di organisasi perusahaan. Melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang merupakan tanggung jawab utama MSDM. MSDM dalam organisasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini melibatkan berbagai aspek, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Sebagaimana dinyatakan oleh Seto et al. (2023), manajemen sumber daya manusia dan sistem hanya dapat berfungsi dengan baik jika keduanya bekerja sama. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai SDM, bertanggung jawab untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul ketika karyawan berusaha untuk mengembangkan bisnis mereka. Sangat penting bagi manajemen SDM agar suatu organisasi atau perusahaan dapat bertahan dan berkembang.

2.1.4 Fungsi MSDM

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa tugas MSDM termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Semua fungsi MSDM dijelaskan di sini.

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua pekerja dengan membuat bagan organisasi yang menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan yang memotivasi karyawan untuk bekerja sama dan bekerja dengan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian mencakup mengawasi semua karyawan untuk mematuhi peraturan dan rencana perusahaan.
5. Pengadaan adalah proses pemilihan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pelatihan dan pendidikan.
7. Kompensasi adalah pemberian uang, barang, atau jasa langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan yang dilakukan untuk menggabungkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang adil dan menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan sehingga mereka terus bekerja sama sampai mereka pensiun.
10. Fungsi MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan; tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan karena alasan seperti kontrak kerja berakhir, keinginan perusahaan, atau faktor lain.

Sebaliknya, Darodjat (2014) menyatakan bahwa fungsi-fungsi berikut terlibat dalam manajemen SDM:

1. *Human resource planning* berarti merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan bisnis.
2. *Personnel procurement*, yaitu yang mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, dan kontrak tenaga kerja dan induksi.
3. *Personnel development*, berarti meningkatkan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan tenaga kerja melalui program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), dan pengembangan karier.
4. *Personnel maintenance*, meliputi pengelolaan tenaga kerja, pembayaran, kompensasi, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan perburuhan, penyelesaian keluhan dan hubungan karyawan, dan lain-lain. agar karyawan berdedikasi tinggi melalui kesejahteraan (dengan kompensasi), tempat kerja yang sehat dan aman, dan hubungan industrial yang baik.
5. *Personnel utilization*, yang berarti memanfaatkan dan mengoptimalkan tenaga kerja. Ini mencakup promosi, demosi, transfer, dan separasi. agar sumber daya manusia bekerja dengan baik melalui motivasi, penilaian dan evaluasi pekerjaan, peraturan, dan hadiah dan hukuman.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) khusus untuk tugas dan pekerjaan tertentu Hasibuan (dalam Fifaldyovan, M. I., dan Supriyanta, 2022). Dalam konteks ekonomi, pelatihan membantu karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dunia nyata dan cara melakukannya, dan membantu mereka mengoptimalkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hendjrachman & Husna dalam Girsang, Lismayanti., Zulkarnain, dan Isnaniah (2021). Pelatihan menurut Desler (dalam Rahadi, D. R. *et. al.*, 2023) proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Rahadi, D. R. *et. al.* (2023) pelatihan adalah tindakan menginformasikan atau menginstruksikan karyawan untuk melakukan tugas tertentu dan membantu peserta meningkatkan kinerja atau pengetahuannya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Situmorang, C. & Simanjuntak, A. (2019) bahwa pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan sebuah aktivitas dalam memperoleh keahlian tentang pekerjaan untuk melalui rangkaian prosedur yang sistematis yang dilaksanakan oleh orang yang pakar dengan tujuan mengoptimalkan skill dan wawasan bagi karyawan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Mathis dalam Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora dalam Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) secara khusus mengelompokan tujuan pelatihan dalam pekerjaan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi.
- b. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Memperbaiki kinerja.

Pelatihan adalah proses untuk menyediakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*), spesifik untuk tugas dan pekerjaan Hasibuan (dalam Fifaldyovan, M. I., dan Supriyanta, 2022).

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Selain mencapai tujuan pelatihan, pelatihan juga memiliki beberapa manfaat. Ini termasuk:

- a. Meningkatkan jumlah dan kualitas output; dan

- b. Mengurangi jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk mempelajari standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Meningkatkan sikap loyalitas dan kerjasama.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam pengembangan dan peningkatan pribadi.

Menurut Riniwati (2016), manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas para tenaga kerja.
- 2) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk semangat bekerja.
- 3) Mendapatkan tenaga kerja yang optimal.
- 4) Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional.
- 5) Membentuk individu yang loyal, attitude yang baik serta kemampuan dalam hal bekerjasama.
- 6) Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi.
- 7) Mengurangi kurang percayanya karyawan terhadap tempat kerja.
- 8) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- 9) Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya.
- 10) Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja.
- 11) Pendewasaan dalam mengambil keputusan.
- 12) Menciptakan komunikasi yang terarah.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mendapatkan pelatihan mengubah perspektif, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh selama proses pelaksanaannya. Ini juga membantu peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya pada tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka.

2.2.4 Jenis Pelatihan

Sejauh mana model pendidikan dan pelatihan dapat menjamin proses pembelajaran yang efektif harus selalu dipertimbangkan selama kegiatan pendidikan dan pelatihan yang berlangsung. Jenis pelatihan yang biasa diberikan oleh organisasi termasuk menurut Widodo (2015):

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.2.5 Metode Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang penting dalam pengembangan kompetensi seseorang atau suatu organisasi. Untuk memastikan keberhasilan pelatihan, perlu adanya tujuan yang jelas yang dapat diukur untuk mengukur efektivitasnya. Perubahan sikap juga merupakan hal yang penting, karena pelatihan

tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk mengubah perilaku dan sikap peserta pelatihan. Metode pelatihan yang dipilih harus disesuaikan dengan lingkungan pelatihan dan karakteristik peserta pelatihan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Beberapa teknik tertentu akan membuat prinsip pembelajaran tertentu menjadi lebih efektif. Pelaksanaan program pelatihan ini digunakan beberapa metode, antara lain:

1. *On The Job Training*

Dikenal juga dengan sebutan pelatihan instruksi kerja, adalah suatu metode pelatihan dimana pegawai atau calon pegawai ditempatkan pada kondisi kerja sebenarnya, di bawah arahan dan pengawasan pegawai yang berpengalaman atau terlatih.

2. *Off The Job Training*

Pelatihan terjadi apabila individu yang dilatih tidak melakukan pekerjaan rutin/biasa.

2.2.6 Indikator-indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Wahyuningsih, Sri (2019), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Oleh karena itu, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Selain itu, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang etika kerja yang harus diterapkan di tempat kerja.

2. Materi

Pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi dan disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja adalah beberapa contoh materi pelatihan.

3. Metode yang Digunakan

Diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), permainan, latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan studi banding adalah teknik partisipatif yang digunakan dalam pelatihan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi syarat, seperti karyawan tetap atau karyawan yang direkomendasikan oleh pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Persyaratan untuk pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan adalah sebagai berikut: memiliki keahlian dalam materi pelatihan, mampu meningkatkan motivasi, dan dapat menggunakan metode partisipatif.

2.3 Turnover Intentions

2.3.1 Pengertian *Turnover Intentions*

Perusahaan harus mengatasi tantangan mempertahankan karyawan dalam organisasi, salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan mengurangi tujuan turnover karyawan. Seorang karyawan mengundurkan diri secara sukarela dari tempat kerjanya dikenal sebagai *turnover*. Namun, *turnover intentions* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi, meskipun ini belum terjadi dalam tindakan konkret. Menurut Herman dalam Ardan, M., & Achmad Jaelani (2021) Turnover adalah pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi, yang merupakan kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah tenaga kerja yang meninggalkan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Di sisi lain, keinginan karyawan untuk berpindah, atau *turnover intentions*, adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan mereka dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Harninda dalam Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) berpendapat bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan menurut Ridlo dalam Ardan, M., & Achmad Jaelani (2021) *turnover* dapat menyebabkan dampak pada organisasi antara lain; biaya rekrutmen karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, biaya pelatihan menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

Flippo E. B dalam Ardan, M., & Achmad Jaelani (2021) berpendapat bahwa *turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Handoko dalam Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) menyatakan perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Lusianti & Supriyanto dalam Ardan, M., & Achmad Jaelani (2021) *turnover intention* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* dan *turnover intention* dapat menyebabkan dampak yang signifikan bagi organisasi, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan dalam organisasi menjadi tantangan yang harus dipecahkan oleh perusahaan. Salah satu strategi untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi

tempat mereka bekerja saat ini. Berdasarkan beberapa definisi yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atas keinginan sendiri. Sementara *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi, meskipun belum diwujudkan dalam tindakan konkret.

2.3.2 Tujuan *Turnover Intentions*

Umumnya niat berhenti dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pergantian karyawan merupakan hal yang tidak bisa dihindari, meskipun suatu organisasi berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, akan selalu ada karyawan yang mengundurkan diri. Niat untuk berhenti akan sangat merugikan perusahaan karena telah mengeluarkan banyak biaya dalam perekrutan karyawan. Permasalahan lain yang diakibatkan oleh *turnover* adalah berkurangnya produktivitas akibat hilangnya karyawan hingga adanya penggantian karyawan baru.

2.3.3 Jenis-jenis *Turnover Intentions*

Jenis *turnover* menurut Mathis & Jackson dalam Ardan, M., & Achmad Jaelani (2021) *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya:

Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi:

- a. *Turnover* secara tidak sukarela :

Ini adalah pemecatan karena kinerja yang buruk atau melanggar peraturan. Ini terjadi ketika karyawan tidak mematuhi kebijakan, peraturan kerja, dan standar kinerja perusahaan.

- b. *Turnover* secara sukarela :

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginan mereka sendiri. Banyak hal dapat menyebabkan *turnover* secara sukarela, seperti peluang kerja, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan pribadi atau keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover* dibagi menjadi:

- a. *Turnover* fungsional

Karyawan yang tidak produktif, tidak dapat diandalkan, dan mengganggu rekan kerja meninggalkan perusahaan.

- b. *Turnover* distungsional

Karyawan kinerja tinggi penting yang meninggalkan organisasi saat situasi sulit.

3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi:

- a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Ini terjadi karena alasan yang tidak dapat dikendalikan oleh pemberi kerja; contohnya, karyawan berpindah dari daerah geografis, memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan, atau mahasiswa baru.

- b. *Turnover* yang dapat dikendalikan

Ini karena pemberi kerja dapat mempengaruhi *turnover*. Jika *turnover* dapat dikendalikan, perusahaan lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani masalah karyawan yang dapat menyebabkan *turnover*.

2.3.4 Proses *Turnover Intentions*

Keluarnya individu dari organisasi tentunya akan berdampak pada organisasi. Dampak utamanya adalah pada kekosongan yang tersisa dan dampak terbesarnya adalah pada biaya. *Turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak yang berbahaya bagi suatu perusahaan. Pengaruh pemborosan biaya cukup signifikan terjadi karena karyawan keluar dari perusahaan dan kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan. Selain dampak biaya yang dikeluarkan akibat adanya niat *turnover* dalam organisasi, dampak lainnya dapat berupa tidak efektifnya berjalannya organisasi akibat ditinggalkannya jabatan.

2.3.5 Prinsip-prinsip *Turnover Intentions*

Mobley dalam Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi mobilitas seseorang ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor pribadi. Faktor organisasi meliputi:

1. Ukuran besar kecilnya organisasi, karena perusahaan besar memiliki lebih banyak peluang untuk mobilitas internal, proses seleksi personel dan manajemen sumber daya manusia yang kompleks, dan aktivitas penelitian khusus untuk rotasi personel.
2. Besar kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil, terutama yang menggunakan tenaga kerja manual, mempunyai *turnover* karyawan yang lebih rendah dan sebaliknya.
3. Gaji, karena terdapat hubungan yang kuat antara gaji dan pergantian karyawan. Perputaran karyawan paling tinggi terjadi di perusahaan yang memberikan gaji rendah kepada karyawannya.
4. Beban kerja, karena terdapat hubungan antara pergantian karyawan dengan karakteristik pekerjaan tertentu, termasuk tugas rutin atau berulang serta otonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

2.3.6 Indikator-indikator *Turnover Intentions*

Mobley *et. al.* Pangau, G. Y., Wehelmin, Olivia F. C. Walangitan (2023) menyatakan bahwa *turnover intentions* memiliki 3 indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk mengukur keinginan keluar, yaitu:

1. *Thinking out.*
2. Berniat mencari pekerjaan.
3. Berniat untuk berhenti bekerja.

Sedangkan, Park (2018) mengatakan bahwa *turnover intentions* adalah proses kognitif untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan alternatif.

Berdasarkan uraian di atas, *turnover intentions* didefinisikan sebagai keinginan atau keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan untuk

berbagai alasan yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari, dengan indikator (1) pemikiran untuk berhenti, (2) keinginan untuk mencari alternatif, dan (3) keinginan untuk berhenti.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Zahara Tussoleha Rony, Dahlia Jelita (2023) Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai.	Variabel Independen: Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Variabel Dependen: <i>Turnover</i> .	Regresi Linier Berganda	Perusahaan kurang memperhatikan pengembangan karier, meskipun kejelasan karier, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas yang berkelanjutan adalah hal yang mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan. Oleh karena itu, tiga hal ini harus diperhatikan untuk mencegah turnover di perusahaan.
2	Hasna Hasanah Ratri Wahyunintyas (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Pada PT Inti (Persero)	Variabel Independen : Pelatihan Variabel dependen : <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan harus memperbanyak karyawan dengan rentang usia di bawah 30 tahun secara konsisten untuk mengurangi harapan turnover dan meningkatkan kenyamanan karyawan dengan karyawan yang sudah MPP.
3	Luis Kristoper Sepang, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas, (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi	Variabel Independen : Pelatihan kerja, Keterlibatan kerja Variabel dependen : <i>Turnover intention</i>	Partial Least Square (PLS)	Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja, dan juga ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja dan <i>turnover intention</i> , dan yang terakhir ada pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan <i>turnover intenion</i>
4	Ezra Christian, Netania Emilia, Tiarapuspa (2023)	Variabel Independen :	Structural Equation	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career Plateau memiliki pengaruh

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga	Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing Variabel dependen : <i>Turnover Intention</i>	Model (SEM)	positif terhadap <i>Turnover Intention</i> , Job Burnout memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> , Social Loafing memiliki berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5	Christy Manopo, Irvan Trang, Regina Trifena Saerang (2023) Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado	Variabel Independen : Kompensasi, komitmen organisasi, stress kerja Variabel dependen : <i>Turnover intention</i>	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu, yang berperan sebagai pelengkap dan pembaharuan penelitian yang sedang dilakukan. Perbedaan penelitian tersebut antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zahara Tussoleha, Rony dan Dahlia (2023) yang berjudul Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai memiliki perbedaan pada dimensi variabel dengan penambahan Pengembangan Karier, serta memiliki persamaan yaitu dimensi variabel Pelatihan dan *Turnover Intention*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hasna Hasanah dan Ratri Wahyuningtyas (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intentions* Pada PT Inti (Persero) memiliki persamaan dimensi variabel Pelatihan dan *Turnover Intentions*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Luis Kristoper Sepang, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas, (2023) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Royal Coconut

Airmadidi memiliki perbedaan dengan adanya penambahan dimensi variabel Keterlibatan Kerja, serta memiliki persamaan pada dimensi variabel pelatihan dan *Turnover Intention*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ezra Christian, Netania Emilia, dan Tiarapuspa (2023) yang berjudul Pengaruh *Career Plateau*, *Job Burnout*, *Social Loafing* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga memiliki perbedaan dimensi variabel pengaruh *Career Plateau*, *Job Burnout*, *Social Loafing* serta penggunaan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Penelitian ini memiliki persamaan pada dimensi variabel *Turnover Intentions*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Christy Manopo, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado memiliki perbedaan pada penambahan dimensi variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stress Kerja, serta memiliki persamaan pada variabel yang diteliti yaitu *Turnover Intention*.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

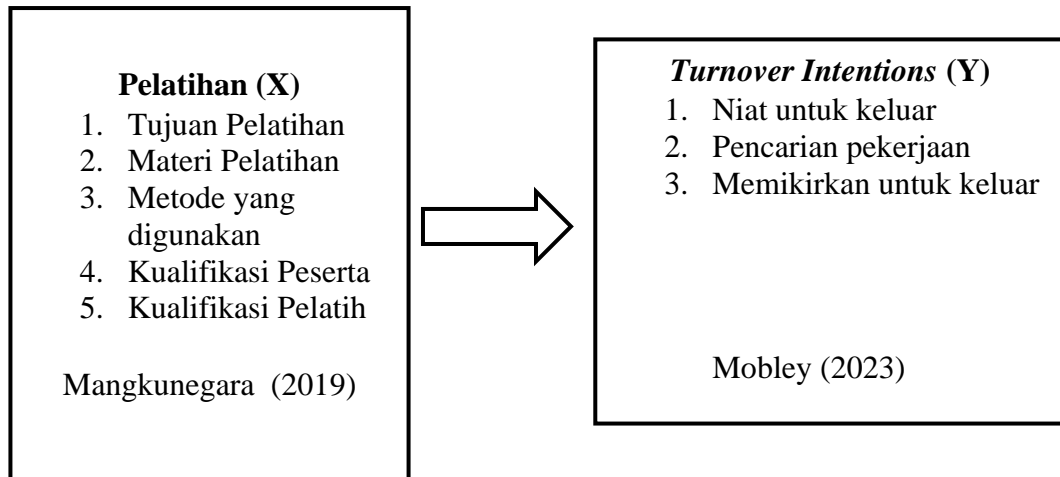
Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Mujiman (2018) menyatakan bahwa kerangka pikir adalah merupakan konsep yang berisikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam rangka memberikan jawaban sementara. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan objek.

Pelatihan karyawan adalah salah satu cara terbaik untuk mengurangi keinginan untuk menurunkan karyawan. Pelatihan adalah kegiatan transfer keterampilan dan pengetahuan atau sikap baru yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mangkunegara dalam Wahyuningsih (2019), beberapa indikator pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih

Studi sebelumnya tentang hubungan antara pelatihan dan tujuan pengurangan telah menunjukkan bahwa, dalam penelitian yang dilakukan oleh Renaldo et al. (2022), pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Marcella, Jessica, dan Mei Ie (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Dari latar belakang yang ada pada dan kerangka penelitian diatas, penulis membuat konstelasi penelitian. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti yaitu variabel X (Pelatihan) terhadap variabel Y (*Turnover Intentions*) :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adanya masalah yang telah dikemukakan, kemudian memperhatikan literatur dan teori-teori yang ada, penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah: "Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)."

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data digunakan untuk analisis kuantitatif atau statistik. Sedangkan pendekatan menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Turnover Intentions PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi). Definisi penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2020) yaitu judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Pelatihan (X) sebagai variabel independen dan *Turnover Intentions* (Y) sebagai variabel dependen adalah subjek penelitian ini.

3.2.2 Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan unit analisis individual untuk mengumpulkan data dari setiap tanggapan karyawan PT Sumoda Tama Berkah (dikenal sebagai Mbok Darmi).

3.2.3 Lokasi Penelitian

Variabel penelitian dianalisis di lokasi penelitian, yang dapat berupa organisasi, perusahaan, instansi, atau area tertentu. Alamat penelitian ini dilakukan di Jalan Achmad Adnawijaya No.65, RT.02/RW.16, Tegal Gundil, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16152.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penulis memerlukan beberapa sumber data sebagai pedoman. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang diperlukan penulis sebagai pedoman adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner
- b. Data Sekunder, yang dikumpulkan melalui dokumentasi dari jurnal dan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intentions*.

3.4 Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti ini Pelatihan (X) terhadap *Turnover Intentions* (Y).

Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan (Mangkunegara 2019)	Tujuan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kinerja - Pengetahuan dan Keterampilan baru - Peningkatan Produktivitas 	Ordinal
	Materi Pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan keterampilan - Perubahan sikap - Tingkat Partisipasi 	Ordinal
	Metode yang digunakan	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian metode pelatihan dengan materi pelatihan - Kemudahan metode pelatihan untuk dipahami - Kejelasan penyampaian metode pelatihan 	Ordinal
	Kualifikasi Peserta	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan adanya pelatihan - Kesadaran akan pentingnya pelatihan - Dampak pelatihan terhadap peserta 	Ordinal
	Kualifikasi Pelatih/Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya interaksi antar peserta dan pelatih - Kejelasan penyampaian materi - Pengalaman kerja dan praktikum 	Ordinal
<i>Turnover Intentions</i> (Moblely at.al 2023)	Niat untuk keluar	<ul style="list-style-type: none"> - Kemungkinan akan keluar - Merasa pekerjaan yang dijalani terlalu berat - Tergiur dengan tawaran perusahaan lain 	Ordinal
	Pencarian pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mencari informasi pekerjaan lain - Durasi pencarian pekerjaan 	Ordinal

	Indikator	Ukuran	Skala
		- Pertimbangan untuk mengambil pekerjaan lain	
	Memikirkan keluar	- Seringnya berpikrit untuk keluar - Adanya keinginan untuk keluar - Kesiediaan untuk menerima tawaran	Ordinal

3.5 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Seluruh karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) dimasukkan dalam penelitian ini.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian ini menggunakan non probability sampling, dengan metode insidental sampling.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Penelitian jumlah sampel dari populasi dengan tarah kesalahan 5% yang dilihat dari penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%, Sugiyono (2020). Perhitungan sampel dapat menggunakan teknik rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang akan diteliti

N = jumlah populasi peneliti

E = error level (tingkat kesalahan). Catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05% dan 10% atau 0,1), catatan dapat dipilih oleh peneliti.

$$n = \frac{239}{1 + (239 * 0.05^2)}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 239 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian, perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{239}{1 + (239 * 0.05^2)}$$

$$n = \frac{239}{5}$$

$$n = 48$$

Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan sebanyak 48 karyawan dari seluruh total populasi karyawan pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi). Namun, karena salah satu uji penelitian ini menggunakan *one sample kolmogov smirnov*, maka sampel yang digunakan sebanyak 50 sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) untuk mendapatkan data dan informasi tentang data karyawan. Observasi didefinisikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah prosedur penelitian yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) akan menjadi responden penelitian ini.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel (X) Pelatihan

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Variabel (Y) Turnover Intentions

Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2019)

c. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2019), “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari teori dasar, refensi penelitian terdahulu serta pembelajaran mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).

3.7 Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020) uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsinya. Alat ukur yang berarti alat ukur tersebut dapat digunakan apa yang hendak diukur. Menghitung korelasi secara parsial antara skor dimensi total yang diteliti dan masing-masing kuesioner dapat digunakan untuk uji validitas. Jika hasil dimensi menunjukkan signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien kolarasi
- n = Jumlah Responden
- y = total skor
- ΣX = Jumlah skor butir
- ΣY = Jumlah skor total butir soal
- ΣXY = Jumlah hasil perkalian antar skor butir angket dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Berdasarkan pendapat diatas maka keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2020) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach $\alpha > 0,60$. Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpa Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Suatu variabel akan semakin reliable bila koefisien alphanya mendekati angka 1. Reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma bt^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$ = varians total

Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2018)

Menurut Ghozali (2018) suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,6. Maka dari itu kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai cronbach's Alpha > 0,60, maka item pernyataan dalam kusioner reliabel
2. Apabila nilai cronbach's Alpha < 0,60, maka item pernyataan dalam kusioner tidak reliabel

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data adalah langkah berikutnya setelah pengumpulan data dari semua sumber, termasuk responden. Selanjutnya, data ini diubah menjadi informasi yang membuat kesimpulan dapat diakses dan dipahami dengan mudah. Teknik analisis data akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Pelatihan terhadap *Turnover Intentions* PT Sumoda Tama Berkah. Berdasarkan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

Tabel 3. 5 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

% jumlah skor	Keterangan
0-20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
20-40	Buruk/Rendah
41-60	Cukup/Cukup
61-80	Baik/Baik
81-100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2019)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang kemudian menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedasitas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada

uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya >5% maka data terbebas dari heterokedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Analisis regresi berfungsi untuk melihat besaran pengaruh dari suatu hubungan yang bersifat kausatif. Rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan:

- X_1 = Variabel independen (pelatihan)
 Y = Variabel dependen (*turnover intentions*)
 a = bilangan konstanta
 b = Koefisien regresi

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikan ≥ 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r^2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.

- 2) Jika nilai r^2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi (presentasi variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen)

r = Koefisien korelasi, menunjukkan keeratan hubungan antarvariabel.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T

Tujuan dari uji statistik t yaitu mengetahui hubungan dari masing- masing variabel (Ghozali, 2018). Dilakukan oleh kriteria nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterimadan jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak. dapat dinyatakan dengan rumus:

$$T_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T_h = t_{hitung}

r = Koefisien Nilai Korelasi

n = Juml. Responden (data)

Menurut Sugiyono (2017), pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik:

- Ho: $r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan nyata antara Lingkungan Kerjadengan Kepuasan kerja.
- Ha: $r > 0$, artinya terdapat hubungan nyata antara Lingkungan Kerjadengan Kepuasan kerja.

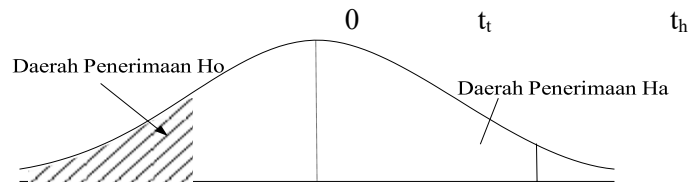
Dalam menentukan model keputusan statistic uji t, dapat dapat melalui asumsi:

- Interval keyakinan (α) = 0,05
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya H0 ditolak dan Ha diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya H0 diterima dan Ha ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.

Berikut adalah gambar kurva daerah penerimaan ataupun penolakan:



Gambar 3. 1 Kurva Uji T

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Sumoda Tama Berkah

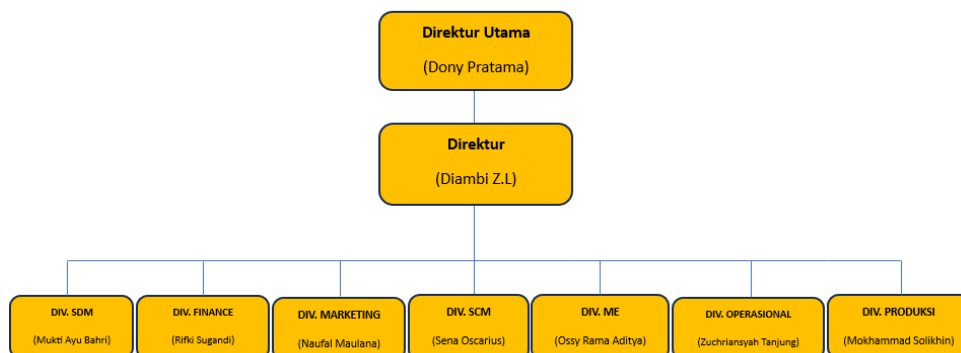
Pada tahun 2013 PT Sumoda Tama Berkah memulai usahanya yang bertempat di Kantin Kampus IPB Dramaga Bogor. PT Sumoda Tama Berkah bermula dari usaha perorangan. Kemudian, pada tahun 2018, dengan adanya kerja sama yang baik dari seluruh individu yang bersangkutan, PT Sumoda Tama Berkah berhasil mengubah usahanya yang bermula usaha perorangan menjadi *Commanditaire Vennootschap* (CV). Statusnya pun berubah menjadi Perseroan Terbatas pada tahun 2022. Nama PT Sumoda Tama Berkah sendiri memiliki makna yang cukup berkesan, karena kata “berkah” tersebut menjadi doa yang dilantunkan untuk setiap orang yang terlibat.

PT Sumoda Tama Berkah ini berawal dari hanya membuka 1 tempat, yang mana tempat itu berupa gerai dan lebih sering disebut gubuk, kini perusahaan sudah memiliki lebih dari 45 gubuk yang tersebar di Jabodetabek. Gubuk perusahaan ini memiliki 2 jenis. Gubuk yang pertama ini bisa ditemui di mall dan jenis gubuk lainnya bias ditemui di luar mall dengan bentuk seperti ruko. Hal itu merupakan strategi yang dilakukan oleh perusahaan.

4.1.2 Kegiatan Usaha PT Sumoda Tama Berkah

PT Sumoda Tama Berkah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang berpusat di kelurahan Tegal Gundil, kecamatan Bogor Utara, kota Bogor, provinsi Jawa Barat, dan terkenal dengan merek Susu Mbok Darmi. Hal ini menarik karena PT Sumoda Tama Berkah merupakan perusahaan yang cukup tua di bidang Food and Beverage (F&B) dan memiliki banyak karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Kegiatan usaha yang ada di PT Sumoda Tama Berkah menjual minuman dengan cara mempekerjakan karyawan untuk membantu perusahaan menjual produknya.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber: HR PT Sumoda Tama Berkah

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sebagaimana gambar 4.1 di atas, berikut adalah uraian mengenai tugas yang di lakukan oleh tiap jabatan:

1. Direktur utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama :

- a) Menentukan arah strategis untuk perusahaan
- b) Menciptakan jaringan bisnis

2. Direktur

Tugas dan tanggung jawab direktur :

- a) Bertugas dalam supervisi keseluruhan perusahaan.
- b) Memastikan semua kegiatan dari hulu hingga hilir berjalan sesuai dengan perencanaan dan target perusahaan.
- c) Mengembangkan arah sumber daya manusia.

3. Manajer divisi SDM

Tugas dan tanggung jawab manajer SDM :

- a) Mengelola sumber daya manusia dan segala aset SDM yang dimiliki oleh perusahaan.

4. Manajer divisi *finance*

Tugas dan tanggung jawab manajer *finance* :

- a) Mengelola, menganalisis, dan mengevaluasi data keuangan perusahaan.

5. Manajer divisi *marketing*

Tugas dan tanggung jawab manajer *marketing* :

- a) Membuat rencana penjualan, strategi, *budgeting* dan mengawasi pertumbuhan karyawan.

6. Manajer divisi SCM

Tugas dan tanggung jawab manajer SCM :

- a) Mengarahkan dan mengkoordinasikan berkaitan dengan pembelian, penyimpanan dan distribusi bahan baku.
- b) Memastikan semua kebutuhan tercukupi dengan biaya yang seminim mungkin tanpa mengurangi kualitas bahan baku tersebut.

7. Manajer divisi ME

Tugas dan tanggung jawab manajer ME :

- a) Bertanggung jawab terhadap seluruh aset alat dan mesin perusahaan agar seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

8. Manajer divisi operasional

Tugas dan Tanggung jawab manajer operasional :

- a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas yang berkaitan dengan operasional perusahaan.
- b) Meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

9. Manajer divisi produksi

Tugas dan tanggung jawab manajer produksi :

- a) Bertanggung jawab terhadap serangkaian produksi susu, supplier susu, jalur dan jadwal pengiriman susu.

4.2 Profil Responden

4.2.1 Deskripsi Profil Responden

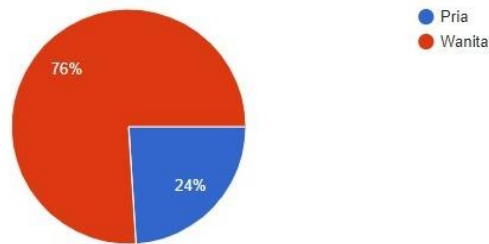
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara penyebaran kuesioner untuk kepada karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) terlebih untuk mereka yang memiliki posisi sebagai “dairysta” atau crew outlet. Kuesioner ini membutuhkan 50 responden untuk bisa di olah menjadi sampel data.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	12	24%
Wanita	38	76%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

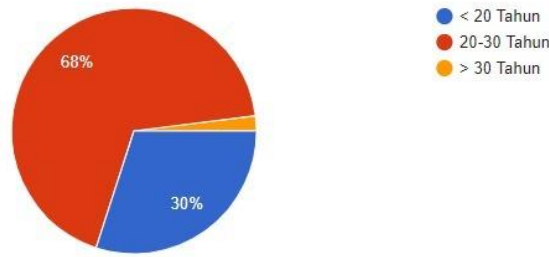
Berdasarkan tabel dan gambar diatas diketahui bahwa persentase jenis kelamin wanita lebih besar dari jenis kelamin pria. Jenis kelamin pria sebanyak 12 karyawan dengan persentase 24%, sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 38 karyawan dengan persentase 76%.

2. Usia Responden

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
<20 Tahun	15	30%
20-30 Tahun	34	68%
>30 Tahun	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 3 Usia Responden

Berdasarkan tabel dan gambar diatas diketahui bahwa usia responden <20 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 30%, usia 20-30 tahun sebanyak 34 karyawan dengan 68%, usia >30 tahun sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	50	100%
Perguruan Tinggi	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 4 Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel dan gambar diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden dengan pendidikan SD sebanyak 0 dengan persentase 0%, pendidikan SMP sebanyak 0 dengan persentase 0%, pendidikan SMA dengan persentase 50 dengan 100%, pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 0 dengan persentase 0%.

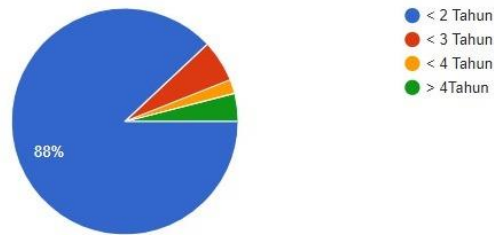
4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
--------------	------------------	------------

<2 Tahun	44	88%
<3 Tahun	3	6%
<4 Tahun	1	2%
>4 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel dan gambar diatas diketahui bahwa lama bekerja responden <2 tahun sebanyak 44 karyawan dengan persentase 88%, <3 tahun sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6%, <4 tahun sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%, >4 tahun 2 karyawan dengan persentase 4%.

4.3 Uji Kalibrasi Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Teknik penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner menggunakan korelasi product moment. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS 26.0 dengan total N=30 dan tingkat signifikan 0,05% dimana hasil uji ini apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,892	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,808	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,740	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
13	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji validitas menunjukkan semua instrumen yang digunakan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, seluruh intrumen dinyatakan valid.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intentions*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji validitas menunjukkan semua instrumen yang digunakan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, seluruh intrumen dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian apabila sudah uji validitas, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas, terhadap masing-masing instrumen variabel kepentingan dan variabel kepuasan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 26.0. Hasil uji reliabilitas setelah dianalisis dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut:

a. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Tabel 4. 7 Hasil Ui Reliabilitas Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.932	15

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932, sehingga dapat dinyatakan bahwa item reliabel karena sesuai dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

b. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intentions*

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intentions*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.877	9

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,877, karena sesuai dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dinyatakan bahwa item reliabel.

4.4 Metode Pengumpulan Data

4.4.1 Analisis Deskriptif

A. Variabel Pelatihan

Dalam penelitian ini variabel pelatihan memiliki 5 indikator penelitian yaitu tujuan pelatiba, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, serta kualifikasi pelatih. Alat ukur untuk mengukur indikator-indikator ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara meminta responden untuk menilai tentang aspek-aspek dari setiap indikator. Hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

Pelatihan	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)		
Tujuan Pelatihan	X.1	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	33	17	0	0	0	233	93,2%
	X.2	Pelatihan memberikan saya pengetahuan dan keterampilan baru.	32	18	0	0	0	232	92,8%

Pelatihan	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)		
	X.3	Pelatihan memotivasi saya untuk bekerja lebih produktif.	31	19	0	0	0	231	92,4%
Materi Pelatihan	X.4	Materi yang diberikan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan.	29	21	0	0	0	229	91,6%
	X.5	Materi yang diberikan sangat lengkap dan mudah dipahami sehingga saya dapat melakukan perubahan sikap yang positif.	27	20	2	0	1	222	88,8%
	X.6	Melalui materi pelatihan memberikan saya motivasi untuk meningkatkan partisipasi.	26	23	0	0	1	223	89,2%
Metode yang digunakan	X.7	Metode yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan.	31	18	1	0	0	230	92%
	X.8	Metode pelatihan	31	19	0	0	0	231	92,4%

Pelatihan	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)		
		yang diberikan membuat saya mudah memahami materi pelatihan.							
	X.9	Metode pelatihan disampaikan dengan jelas.	31	17	2	0	0	229	91,6%
Kualifikasi Peserta	X.10	Saya mengikuti pelatihan karena sadar saya membutuhkannya.	36	14	0	0	0	236	94,4%
	X.11	Saya merasa pelatihan yang diberikan akan membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	34	16	0	0	0	194	77,6%
	X.12	Saya merasa terbantu dengan adanya program pelatihan.	32	18	0	0	0	232	92,8%
Kualifikasi Pelatih	X.13	Instruktur mampu berinteraksi dengan para peserta.	27	23	0	0	0	227	90,8%
	X.14	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.	28	22	0	0	0	228	91,2%

Pelatihan	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)		
	X.15	Penyampaian pelatihan yang diberikan oleh instruktur sesuai dengan materi yang seharusnya diberikan.	29	21	0	0	0	229	91,6%
Total								3406	1,362,4%
Rata-rata								227,06	90,8%
Max								236	94,4%
Min								194	77,6%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Tabel 4. 10 Rekapitulasi dan Rata-rata jawaban responden Variabel Pelatihan

No	Indikator/ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata (%)
Tujuan Pelatihan			
1.	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	93,2%	92,8%
2.	Pelatihan memberikan saya pengetahuan dan keterampilan baru.	92,8%	
3.	Pelatihan memotivasi saya untuk bekerja lebih produktif.	92,4%	
Materi Pelatihan			
4.	Materi yang diberikan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan.	91,6%	89,8%
5.	Materi yang diberikan sangat lengkap dan mudah dipahami sehingga saya dapat melakukan perubahan sikap yang positif.	88,8%	
6.	Melalui materi pelatihan memberikan saya motivasi untuk meningkatkan partisipasi.	89,2%	
Metode yang digunakan			
7.	Metode yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan.	92%	92%
8.	Metode pelatihan yang diberikan membuat saya mudah memahami materi pelatihan.	92,4%	
9.	Metode pelatihan disampaikan dengan jelas.	91,6%	
Kualifikasi Peserta			
10.	Saya mengikuti pelatihan karena sadar saya membutuhkannya.	94,4%	88,7%

No	Indikator/ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata (%)
11.	Saya merasa pelatihan yang diberikan akan membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	77,6%	
12.	Saya merasa terbantu dengan adanya program pelatihan.	92,8%	
Kualifikasi Pelatih			
13.	Instruktur mampu berinteraksi dengan para peserta.	90,8%	91,2%
14.	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.	91,2%	
15.	Penyampaian pelatihan yang diberikan oleh instruktur sesuai dengan materi yang seharusnya diberikan.	91,6%	
Rata-rata			90,9%

Dari tabel diatas diperoleh hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) menunjukkan rata-rata dari 5 (lima) indikator dalam 15 pertanyaan terhadap 50 responden didapatkan nilai rata-rata 90,9% dan berada pada interval 80%-100% yang menunjukkan pelatihan pada PT Sumoda Tama Berkah sudah baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat di indikator tujuan pelatihan dengan 92,8%, sedangkan di indikator dengan nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu indikator kualifikasi peserta 88,7%.

B. Variabel *Turnover Intentions* (Y)

Variabel *turnover intentions* pada penelitian ini memiliki 3 indikator penelitian yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, serta memikirkan keluar. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator ini adalah pendekatan kuantitatif dengan cara meminta responden untuk menilai tentang aspek-aspek dari setiap indikator. Hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intentions*

<i>Turnover Intentions</i>	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SL)	4 (SR)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)		
Niat untuk keluar	Y.1	Karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan	11	10	29	0	0	182	72,8%

<i>Turnover Intentions</i>	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SL)	4 (SR)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)		
		n yang lebih baik.							
	Y.2	Karyawan berniat keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang terlalu berat	2	22	21	3	2	169	67,6%
	Y.3	Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi upah lebih besar.	13	20	17	0	0	196	78,4%
Pencarian Pekerjaan	Y.4	Karyawan berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	10	29	11	0	0	199	79,6%
	Y.5	Karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	6	28	16	0	0	190	76%

<i>Turnover Intentions</i>	Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	%
			5 (SL)	4 (SR)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)		
	Y.6	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	21	21	8	0	0	213	85,2%
Memikirkan keluar	Y.7	Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan .	16	21	13	0	0	203	81,2%
	Y.8	Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.	16	23	11	0	0	205	82%
	Y.9	Jika karyawan memiliki kesempatan untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.	4	21	25	0	0	179	71,6%
Total							1736	694,4%	
Rata-rata							192,8	77,1%	
Max							213	85,2%	
Min							169	67,6%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Tabel 4. 12 Rekapitulasi dan Rata-rata jawaban responden Variabel *Turnover Intentions*

No	Indikator/ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata (%)
Niat untuk keluar			
1.	Karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	72,8%	75,9%
2.	Karyawan berniat keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang terlalu berat	67,6%	
3.	Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi upah lebih besar.	78,4%	
Pencarian pekerjaan			
4.	Karyawan berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	79,6%	80,2%
5.	Karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	76%	
6.	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	85,2%	
Memikirkan keluar			
7.	Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	81,2%	78,2%
8.	Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.	82%	
9.	Jika karyawan memiliki kesempatan untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.	71,6%	
Rata-rata			78,1%

Dari tabel diatas diperoleh hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel *turnover intentions* pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) menunjukkan rata-rata dari 3 (tiga) indikator dalam 9 pertanyaan terhadap 50 responden didapatkan nilai rata-rata 78,1% dan berada pada interval kurang dari 80%. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat di indikator pencarian pekerjaan 80,2% %, sedangkan di indikator dengan nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu indikator niat untuk keluar 75,9% %.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menilai sebaran data pada variabel untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria bahwa apabila nilai signifikannya $> 0,05$ data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.71868900
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.084
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber:
Data Output SPSS 26

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai data memiliki kontribusi normal.

4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variabel dan residual antara pengamatan. Jika tidak ada heteroskedastisitas pada tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka data tidak memiliki heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.591	4.210		.853	.398
	Pelatihan	.022	.062	.052	.357	.722

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas diketahui memiliki nilai $0,722 > 0,05$ maka data terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mempelajari bagaimana satu atau lebih variabel independen berinteraksi dengan variabel dependennya. Tujuan analisis regresi adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang

bagaimana variabel independen dan variabel dependen berinteraksi satu sama lain, serta untuk memprediksi atau menjelaskan bagaimana variabel dependen mengalami perubahan. Analisis regresi linear sederhana yang telah diteliti memiliki hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48.523	2.365		20.516	.000
	Pelatihan	-.322	.034	-.804	-9.360	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intentions*

Sumber: Data Output SPSS 26

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS v.26, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu $Y=48,523+-0,322X$ artinya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel *turnover intentions* memiliki arah yang berlawanan. Pelatihan yang meningkat dapat menurunkan *turnover intentions*. Hal ini dikarenakan karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) beranggapan bahwa pelatihan yang diterapkan berdampak pada *turnover intentions*.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sehubungan dengan variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan dan memproyeksikan seberapa besar atau signifikan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara keseluruhan. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.639	4.039

Sumber: Data Output SPSS 26

$$KD = r^2 \times 100$$

$$KD = 0,804^2 \times 100$$

$$KD = 64,6\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa pelatihan (X) berdampak pada kontribusi *turnover intentions* (Y) sebesar 64,6%. Ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi bagian yang tersisa.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji T

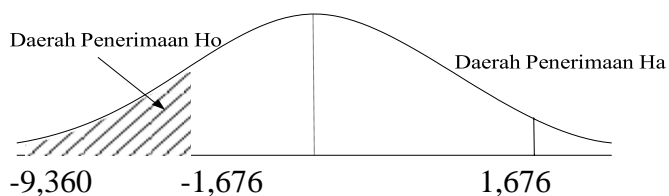
Test T adalah test statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis, yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan di antara dua buah mean sampel yang dipilih secara random dari populasi yang sama. Hasil yang sudah di uji sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48.523	2.365		20.516	.000
	Pelatihan	-.322	.034	-.804	-9.360	.000

Sumber: Data Output SPSS 26

Dengan menggunakan hitungan t dan nilai signifikan, dilakukan pengujian hipotesis untuk menunjukkan kebenarannya. Variabel pelatihan diketahui memiliki nilai sebesar -9.360 dan sig. t sebesar 0,000, dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.676 dan sig. t kurang dari 0,05. Disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi).



Gambar 4. 6 Kurva Perhitungan Uji T

Jika nilai t hitung negatif =

-t hitung < -t tabel artinya H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)

-t hitung > -t tabel artinya H0 diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.5.1 Pelatihan Pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)

Pelatihan merupakan suatu usaha dan proses terencana yang sistematis dan teroganisir untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasi baik dari segi

keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada variabel pelatihan di PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi), diperoleh hasil data berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 90,9% dengan nilai tertinggi pada indikator tujuan pelatihan sebesar 92,8% dan nilai terendah diperoleh pada indikator kualifikasi peserta sebesar 88,7%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada PT Sumoda Tama Berkah memiliki penilaian yang baik dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

4.5.2 *Turnover Intentions* Pada PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)

Turnover Intentions pada dasarnya merupakan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, namun belum sampai tahap realisasi. Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada variabel pelatihan di PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi), diperoleh hasil data berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai *turnover intentions* dengan nilai rata-rata sebesar 78,1% dengan nilai tertinggi pada indikator pencarian pekerjaan sebesar 80,2% dan nilai terendah diperoleh pada indikator niat untuk keluar sebesar 75,9%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada PT Sumoda Tama Berkah memiliki penilaian yang baik dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini. Indikator pencarian pekerjaan menjadi indikator dengan nilai persentase yang tinggi. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) cukup sering mencari tentang lowongan pekerjaan di tempat baru.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menjawab bahwa adanya pengaruh dalam pelatihan terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan (X) berdampak pada kontribusi *turnover intentions* (Y) sebesar 64,6%. Ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi bagian yang tersisa.

Pada penelitian telah dibuktikan dan menjawab rumusan-rumusan masalah, hasil penelitian mengenai pelatihan dengan *turnover intentions* pada karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) menyatakan adanya pengaruh negatif dan

signifikan antar variabel yang diteliti. Hal yang telah dijelaskan tersebut diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Renaldo *et. al* (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil analisis data tentang pelatihan dan *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan (X) berdampak pada kontribusi *turnover intentions* (Y) sebesar 64,6%. Ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi bagian yang tersisa. Hasil yang menggunakan hitungan t dan nilai signifikan, variabel pelatihan diketahui memiliki nilai sebesar -9.360 dan sig. t sebesar 0,000, dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.676 dan sig. t kurang dari 0,05. Disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi). Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menjawab bahwa adanya pengaruh dalam pelatihan terhadap *turnover intentions* PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi). Pelatihan memiliki peranan yang cukup penting agar karyawan mengurangi minatnya untuk berniat serta mencari pekerjaan baru.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan dengan adanya pembahasan dan kesimpulan yang ada sebagai berikut :

1. Saran yang penulis berikan kepada perusahaan agar improve dari mulai penyampaian materi hingga langkah terakhir pelatihan agar para peserta lebih mudah mengaplikasikan apa yang mereka pahami pada saat pelatihan untuk kinerja mereka.
2. Saran dari penulis untuk perusahaan bisa lebih meneliti para karyawan yang terlihat sudah mulai menurun kinerjanya. Penting untuk perusahaan membuat tingkat *turnover* rendah yang sesuai dengan standar Gallup yaitu dibawah 10%.
3. Baik perusahaan maupun karyawan harus saling bekerja sama dan saling memiliki kesadaran akan pentingnya evaluasi. Mulai dari adanya pelatihan yang efektif dan membangun, agar karyawan bisa melakukan pekerjaan untuk perusahaan secara maksimal.
4. Diperlukan penelitian lebih lanjut, karena masih banyak faktor yang bisa diteliti selain penelitian yang penulis bahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). *The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. Management Science Letters*, 10(3), 641–652.
- Ambarwati, R. S., & Supardi. (2020). *Manajemen Operasional dan Implementasi Dalam Industri*. Sidoarjo : UMSIDA Press.
- Ardan, M., & Achmad Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah. CV. Pena Persada.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Fifaldyovan, M. I., & Supriyanta. (2022). *Peran Pelatihan Dan Disiplin Pada Turnover Intention Pada Karyawan Pt X Di Kota Semarang*. Muara: *Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*. Vol. 5, No. 2, 49-51.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, Lismayanti., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Vol. 2, No. 1, 1-8.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, Jay., & Render, Barry. (2016). *Manajemen Operasi*. Edisi Sebelas.. Jakarta: Salemba Empat.
- Jehanzeb, K., Abdul Hamid, A. B., & Rasheed, A. (2015). *What Is the Role of Training and Job Satisfaction on Turnover Intentions? International Business Research*.
- Long et al., (2014), *The Impact of Transformational Leadership Style On Job Satisfaction, World Applied Sciences Journal*, 2014, Vol. 29, No. 1, pp. 117-124.

- Marcella, Jessica., & Mei Ie. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6, No. 1, 213-223.
- Nurhayati, Mafizatun. Luna Haningsih, and Syifa Awaliyah. (2020). —Job Satisfaction and Turnover Intention: Moderation of Organizational Trust and Organizational Justice. *|| KINERJA*. Vol. 24, No. 2, 126–39.
- Pangau, Y. G., Wehelmina, Rumawas., & Olivia F. C. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, Vol. 4, No. 6, 780-785.
- Rahadi, D. R. et. al. (2023). *Buku Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Bekasi
- Renaldo et.al. (2022). Strategi Menurunkan Turnover Intention Akuntan Pada Kantor Jasa Akuntansi Pekanbaru Tahun 2021 *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 8. No. 2, 588-600.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press.
- Rony et.al. (2020). —Innovative Leader Strategies Build The Countinous Learning In Employee Voluntary Turnover Situations (Case Study in The Production Division in One of Indonesia’s National Private Television Companies in 2015-2018).*|| Journal of Xi’an University of Architecture & Technology* 12(2): 1645–58.
- Seo, E. J., & Park, J. W. (2018). A study on the effects of social media marketing activities on brand equity and customer response in the airline industry.
- Seto, A. A et.al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis:Jurnal Program Studi Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, 160-169.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: ADAARA. Vol. 9. No. 2, 952-962.
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi : 60. Vol. 13, No. 2.
- Widodo, Eko., & Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zanim, Hanif. Nina Sri. Ramlan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol. 8. No. 3. 1-11.

Website:

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.01>

<https://www.researchgate.net>

<https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p208>

<http://eprint.undip.ac.id>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Antika

Alamat : Jl. Jabaru 3 RT 02/10, Kel. Pasir Kuda,
Kec, Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat
16119

Tempat, dan Tanggal Lahir : Bogor, 21 April 2002

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cibalagung 4
- SMP : SMP Rimba Teruna
- SMA : SMAN 7 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024
Peneliti,

Aulia Antika

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran
Kepada Yth
Saudara/i
Responden
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PT SUMODA TAMA BERKAH (MBOK DARMI)

Bersama ini saya:

Nama : Aulia Antika
NPM : 021120313
Email : hitmeup.antika@gmail.com
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Herman, S.E.,M.M., CPHCM.
2. Ramlan, SE., MM.

Saya memohon kesediaan waktunya untuk mengisi kuesioner jika responden memenuhi kriteria di atas dengan estimasi pengerjaan 8-10 menit. Data yang terkumpul pada penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang diberikan sangat berharga bagi saya. Adapun kriteria dari responden yang dibutuhkan ialah karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi) perempuan maupun laki-laki yang sudah mengikuti *In House Training*. Atas kesediaan waktunya dan kerjasamanya saya mengucapkan banyak terimakasih.

A. PERTANYAAN PENYARING

Sebelum menjawab kuesioner, mohon terlebih dahulu untuk menjawab pertanyaan penyaring di bawah ini agar sesuai dengan kriteria responden.

1. Apakah anda karyawan PT Sumoda Tama Berkah (Mbok Darmi)?

Ya

Tidak

2. Apakah anda sudah mengikuti *In House Training*?

Ya

Tidak

B. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab kuesioner ini, mohon isi terlebih dahulu identitas Anda dengan jawaban yang Anda anggap sesuai identitas Anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - Pria
 - Wanita
3. Usia :
 - <20 tahun
 - 20-30 tahun
 - >30 tahun
4. Pendidikan terakhir:
 - SD
 - SMP
 - SMA
 - Perguruan Tinggi
5. Lama bekerja :
 - < 2 tahun
 - < 3 tahun
 - < 4 tahun
 - > 4 tahun

C. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan, responden dipersilahkan untuk memberikan checklist (✓) pada kotak jawaban yang dipilih sesuai dengan beberapa tingkat persetujuan dan ketidak setujuan terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan:

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

1. VARIABEL PELATIHAN

No.	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
A. Tujuan Pelatihan							
1		Setelah mengikuti pelatihan saya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
2		Pelatihan memberikan saya pengetahuan dan keterampilan baru.					
3		Pelatihan memotivasi saya untuk bekerja lebih produktif.					
B. Materi Pelatihan							

1		Materi yang diberikan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan.					
2		Materi yang diberikan sangat lengkap dan mudah dipahami sehingga saya dapat melakukan perubahan sikap yang positif.					
3		Melalui materi pelatihan memberikan saya motivasi untuk meningkatkan partisipasi.					
C. Metode yang digunakan							
1		Metode yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan.					
2		Metode pelatihan yang diberikan membuat saya mudah memahami materi pelatihan.					
3		Metode pelatihan disampaikan dengan jelas.					
D. Kualifikasi Peserta							
1		Saya mengikuti pelatihan karena sadar saya membutuhkannya.					
2		Saya merasa pelatihan yang diberikan akan membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
3		Saya merasa terbantu dengan adanya program pelatihan.					
E. Kualifikasi Pelatih/Instruktur							
1		Instruktur mampu berinteraksi dengan para peserta.					
2		Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.					
3		Penyampaian pelatihan yang diberikan oleh instruktur sesuai dengan materi yang seharusnya diberikan.					

2. VARIABEL *TURNOVER INTENTIONS*

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan, responden dipersilahkan untuk memberikan checklist (✓) pada kotak jawaban yang dipilih sesuai dengan beberapa tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan:

SL (Selalu) = 5

SR (Sering) = 4

KK (Kadang-kadang) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

No.	INDIKATOR	PERNYATAAN	SL	SR	KK	TS	STS
A. Niat untuk keluar							
1		Karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.					
2		Karyawan berniat keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang terlalu berat					
3		Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi upah lebih besar.					
B. Pencarian pekerjaan							
1		Karyawan berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.					
2		Karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.					
3		Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.					
C. Memikirkan Keluar							
1		Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.					
2		Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.					
3		Jika karyawan memiliki kesempatan untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.					

Lampiran 1. 2 Surat Permohonan Magang



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 551 /WD.1/FEB-UP/VI/2023

26 Juni 2023

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Riset

Kepada : Yth. Pimpinan/ Direktur.

PT. SUMODA TAMA BERKAH

Jl. Achmad Adnawijaya No.65, Kelurahan Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara

Kota Bogor, Jawa Barat 16152.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah mata kuliah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan untuk mencari data ke Instansi Bapak/Ibu Pimpinan.

Maka bersama ini kami hadapkan :

No	Nama	NPM	Program Studi
1.	Kiki Nur Fadilah	021120310	Manajemen
2.	Aulia Antika	021120313	Manajemen
3.	Muhammad Rafi	021120332	Manajemen
4.	Subhan Habibi	021120343	Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengizinkannya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :

1. Yth. Bapak Dekan FEB-UP (sebagai laporan);

2. Arsip

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkonomi@unpak.ac.id

Lampiran 1. 3 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	.737**	.737**	.613**	.267	.342	.558**	.558**	.737**	.709**	.737**	.627**	.631**	.562**	.671**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.153	.064	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.737**	1	.830**	.533**	.119	.187	.489**	.489**	.489**	.452*	.489**	.737**	.537**	.480**	.428*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.533	.322	.006	.006	.006	.012	.006	.000	.002	.007	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.737**	.830**	1	.533**	.212	.280	.489**	.489**	.489**	.452*	.489**	.558**	.385*	.323	.428*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.260	.133	.006	.006	.006	.012	.006	.001	.035	.081	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.613**	.533**	.533**	1	.293	.351	.693**	.853**	.693**	.530**	.533**	.613**	.666**	.636**	.617**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002		.117	.057	.000	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.267	.119	.212	.293	1	.924**	.306	.306	.399*	.331	.212	.170	.161	.246	.343	.558**
	Sig. (2-tailed)	.153	.533	.260	.117		.000	.100	.100	.029	.074	.260	.370	.394	.190	.063	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.342	.187	.280	.351	.924**	1	.280	.374*	.374*	.310	.280	.244	.292	.300	.316	.605**
	Sig. (2-tailed)	.064	.322	.133	.057	.000		.133	.042	.042	.095	.133	.193	.117	.107	.089	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.558**	.489**	.489**	.693**	.306	.280	1	.830**	.830**	.641**	.489**	.558**	.690**	.636**	.921**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.006	.000	.100	.133		.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.558**	.489**	.489**	.853**	.306	.374*	.830**	1	.830**	.641**	.489**	.558**	.690**	.793**	.757**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.006	.000	.100	.042	.000		.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.737**	.489**	.489**	.693**	.399*	.374*	.830**	.830**	1	.829**	.659**	.558**	.690**	.793**	.921**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.000	.029	.042	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.709**	.452*	.452*	.530**	.331	.310	.641**	.641**	.829**	1	.829**	.709**	.572**	.657**	.764**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.012	.003	.074	.095	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.737**	.489**	.489**	.533**	.212	.280	.489**	.489**	.659**	.829**	1	.737**	.537**	.480**	.592**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.002	.260	.133	.006	.006	.000	.000		.000	.002	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.627**	.737**	.558**	.613**	.170	.244	.558**	.558**	.558**	.709**	.737**	1	.631**	.562**	.499**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.370	.193	.001	.001	.001	.000	.000		.000	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.631**	.537**	.385*	.666**	.161	.292	.690**	.690**	.690**	.572**	.537**	.631**	1	.870**	.749**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.035	.000	.394	.117	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	.562**	.480**	.323	.636**	.246	.300	.636**	.793**	.793**	.657**	.480**	.562**	.870**	1	.709**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.081	.000	.190	.107	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.671**	.428*	.428*	.617**	.343	.316	.921**	.757**	.921**	.764**	.592**	.499**	.749**	.709**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.018	.000	.063	.089	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000		.000

Y1.4	Pearson Correlation	.449*	.409*	.412*	1	.700**	.563**	.640**	.534**	.567**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.013	.025	.024		.000	.001	.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.608**	.623**	.422*	.700**	1	.605**	.701**	.405*	.389*	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000		.000	.000	.026	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.344	.641**	.208	.563**	.605**	1	.433*	.512**	.464**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.271	.001	.000		.017	.004	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.268	.441*	.193	.640**	.701**	.433*	1	.482**	.330	.699**
	Sig. (2-tailed)	.152	.015	.306	.000	.000	.017		.007	.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.230	.269	.311	.534**	.405*	.512**	.482**	1	.714**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.222	.151	.094	.002	.026	.004	.007		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.367*	.208	.410*	.567**	.389*	.464**	.330	.714**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.046	.271	.025	.001	.034	.010	.075	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Turnover Intentions	Pearson Correlation	.657**	.661**	.598**	.816**	.861**	.750**	.699**	.678**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1. 5 Data Sampel 50 Responden Variabel Pelatihan

X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	X. 7	X. 8	X. 9	X.1 0	X.1 1	X.1 2	X.1 3	X.1 4	X.1 5	Tota l
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74

Lampiran 1. 6 Data Sampel 50 Responden Variabel *Turnover Intentions*

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
3	2	4	2	3	3	4	3	2	26
5	5	5	5	5	5	5	1	1	37
3	2	5	3	5	3	2	2	2	27
4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
3	2	5	4	4	4	1	2	3	28
3	4	2	2	3	4	2	4	3	16
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	4	4	24
4	3	5	4	5	4	4	3	3	33
2	4	3	4	3	4	3	3	3	12
3	4	4	5	4	4	3	4	3	34
4	3	5	5	4	5	5	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	4	2	3	3	3	3	4	21
3	2	3	3	2	3	2	3	3	21
5	2	3	3	3	3	3	2	3	26
2	3	3	4	4	3	4	3	4	10
3	2	5	3	3	4	3	2	5	30
5	2	5	2	2	2	2	2	2	24
5	4	5	4	4	5	5	3	4	39
3	4	3	3	4	4	3	4	3	18
5	3	3	4	3	3	2	3	3	29
2	3	4	5	3	5	3	4	3	28
4	4	3	3	3	3	4	2	3	22
2	3	5	3	4	4	2	2	2	20

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
5	3	5	3	5	3	3	4	5	28
4	2	4	4	4	3	4	4	4	33
5	2	3	3	3	2	4	2	3	23
3	3	5	3	5	3	3	3	3	31
4	2	4	3	3	3	3	3	3	28
4	4	5	5	5	5	3	3	4	38
3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
3	4	4	2	4	3	3	3	3	20
3	3	5	3	3	2	3	2	2	26
4	3	3	3	3	3	3	4	3	19
4	3	4	4	3	3	4	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	4	3	4	3	2	2	3	27
4	3	4	3	4	3	2	2	3	28
3	2	4	3	3	3	4	3	3	17
3	5	3	3	5	3	3	3	3	31
3	3	2	3	3	4	4	2	3	27
5	3	3	3	3	4	4	2	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	3	3	3	3	5	3	3	29
5	3	5	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
5	3	4	3	4	3	4	3	3	32

Lampiran 1. 7 Setifikat Magang

