

Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado

Glenn Maurits Ponto
Sofia A P Sambul
Welhemina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email : Pontoglenn1@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Human Resource development and Work Placement on Turnover Intention at PT Batavia Prosperindo Finance Manado. The research used was quantitative research with survey or questionnaire methods. The population in this study is PT Batavia Prosperindo Finance Manado. The questionnaire used to obtain data from 30 respondents. Then the data is collected and analyzed using SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that has a negative and insignificant effect on Turnover Intention, Human Resource development has a positive but not significant effect on Work Placement, and Work Placement has a negative and insignificant effect on Turnover Intention.*

Keyword: *Human Resource development, Job Placement, turnover intention*

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Batavia Prosperindo Finance Manado penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey atau kuesioner. populasi dalam penelitian ini adalah PT Batavia Prosperindo Finance Manado. Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dari 30 responden . yang Kemudian data di kumpulkan dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sdm berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, Pengembangan Sdm berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Pengembangan Sdm, Penempatan kerja, *Turnover Intention*

Pendahuluan

Pada era globalisasi dan modern seperti sekarang kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil dan handal menjadi sangatlah penting, perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang kompleks dengan variasi, intensitas yang tinggi sehingga, peran sumberdaya manusia menjadi asset paling penting dalam sebuah perusahaan salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja adalah tingkat turnover intention yang tinggi yang dapat terjadi di perusahaan manapun termasuk pada perusahaan finance yaitu Batavia Prosperindo Finance Manado Turnover Intention atau keinginan keluar dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan khususnya jika yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital di perusahaan, tentu saja turnover intention di latar belakang berbagai faktor, Pengembangan Sdm dan Penempatan Kerja menjadi bagian penting dari faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada perusahaan. Pada perusahaan finance seperti

perusahaan Batavia Prosperindo Finance Manado sering terjadi karyawan merasa sulit untuk beradaptasi dalam skema kerja perusahaan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa hal ini tentu membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki kecakapan berkomunikasi yang baik dengan nasabah pada masa awal memulai pekerjaan karyawan harus menyesuaikan diri dengan mekanisme kerja dalam perusahaan jika program Pengembangan Sdm yang di berikan perusahaan kurang efisien dan penempatan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapabilitas dan keinginan ambisi karyawan maka akan tercipta lingkungan yang kurang kondusif di dalam perusahaan sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan Pengembangan Sdm dan Penempatan kerja yang di berikan oleh perusahaan sehingga dapat mendorong karyawan memiliki keinginan keluar atau turnover intention dari perusahaan, Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk

memperhatikan pengembangan sdm dan penempatan kerja bagi karyawan di dalam perusahaan.

Tinjauan pustaka

Pengembangan SDM

Menurut Andrew E. Sikula yang di kutip oleh Mangkunegara (2003:50) pengembangan merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, Pengembangan Sdm menurut Suprihanto (2003:50) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Dari pengertian yang di kemukakan para ahli maka dapat di katakan pengembangan adalah suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan dalam jangka panjang yang di lakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek, yang di ukur melalui indikator sebagai berikut 1) Pendidikan dan pelatihan, 2) kegiatan non diklat 3), tugas belajar, 4) Promosi.

Penempatan kerja

Menurut Ardana *et al* (2012) penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk di laksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang dan tanggungjawab tersebut”.

Turnover Intention

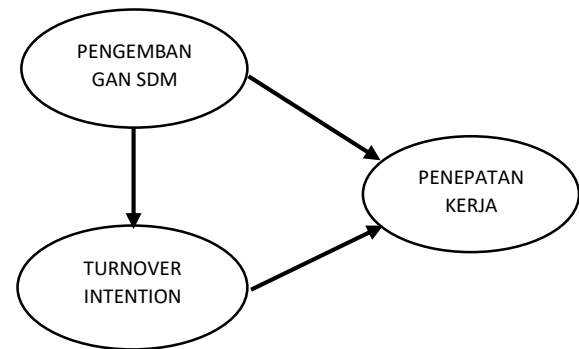
Turnover Intention atau keinginan keluar adalah perilaku dari seorang karyawan yang ingin meninggalkan dan mencoba keluar dari perusahaan dan pekerjaan mereka Chen *et al* (2014) keinginan (*intention*) adalah suatu niat yang timbul pada seorang individu sementara *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari pekerjaan secara sukarela.

Indikator pengukuran *Turnover Intention* adalah sebagai berikut.

1. Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Penelitian ini akan mengkaji dan menjabarkan tentang pengaruh pengembangan sdm dan penempatan kerja terhadap turnover intention. Jadi hipotesis untuk penelitian ini adalah :

- H1. Pengembangan SDM karyawan berpengaruh terhadap Turnover Intention Batavia Prosperindo Finance Manado
- H2. Pengembangan SDM karyawan berpengaruh terhadap Penempatan Kerja Batavia Prosperindo Finance Manado
- H3. Penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap Turnover Intention Batavia Prosperindo Finance Manado

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrument) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah di buat. Variable dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sdm (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2), Terhadap Variabel Turnover Intention (Y) pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Manado. Data di dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dengan sampel sebanyak 30 responden Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS dengan melihat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite reliability*, *Cronbach's Alpha* dan uji hipotesis.

1. Convergent Validity

Indikator dianggap valid apabila nilai korelasi > 0,70. Hal ini mengartikan bahwa indikator dapat dianggap valid. Adapun Variabel dikatakan valid apabila Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel nilainya > 0,50.

2. Discriminant Validity.

Pengukuran validitas diskriminan menggunakan akar AVE atau crossloading. Nilai cross loading untuk setiap variabel yang diukur harus

>0,7. Sedangkan jika validitas diskriminan dilihat dari akar AVE, maka akar kuadrat AVE setiap konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghazali & Latan, 2015:74).

3. *Composite reliability*

Variabel dapat dikatakan reliable apabila composite reliability dari masing-masing variabel nilainya > 0,70.

4. *Cronbach's Alpha* Variabel dikatakan reliable apabila cronbach's alpha pada setiap variabel nilainya > 0,70.

Hasil Penelitian

Uji validitas

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0.901
	X1.2	0.964
	X1.3	0.945
	X1.4	0.909
	X1.5	0.888
	X1.6	0.951
	X1.7	0.861
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0.960
	X2.2	0.962
	X2.3	0.926
	X2.4	0.939
	X2.5	0.958
	X2.6	0.967
	X2.7	0.900
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0.970
	Y.2	0.950
	Y.3	0.941
	Y.4	0.976

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki *outer loading* sebesar > 0,70. Sehingga semua indikator dapat dinyatakan *valid* untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. *Average Variant Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Outer Loading
X1 (PS)	0.842	<i>Valid</i>
X2 (PK)	0.893	<i>Valid</i>
Y (TI)	0.920	<i>Valid</i>

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel X₁ (PS) adalah 0,842 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,5, untuk nilai AVE dari variabel X₂ (PK) adalah 0,893 yang artinya nilai tersebut dapat dikatakan *valid* karena nilai tersebut > 0,5, dan untuk nilai AVE dari variabel Y (TI) adalah 0,920, nilai ini juga dapat dikatakan *valid* karena > 0,5. Berdasarkan keterangan tersebut bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang *ideal*

Uji Reabilitas

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite reliability	Keterangan
X1 (PS)	0.974	<i>Reliable</i>
X2 (PK)	0.983	<i>Reliable</i>
Y (TI)	0.979	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *composite reliability* dari variabel X₁ (PS) adalah 0,974 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7, untuk nilai *composite reliability* dari variabel X₂ (PK) adalah 0,983 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7, dan untuk nilai *composite reliability* dari variabel Y (TI) adalah 0,979 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7. Berdasarkan keterangan diatas bahwa ketiga variabel tersebut *reliable*.

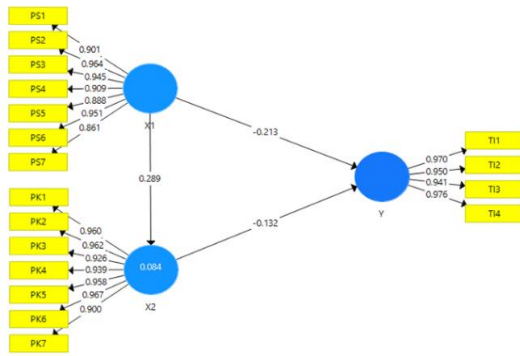
Tabel 4. *Cronbach' alpha*

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (PS)	0.969	<i>Reliable</i>
X2 (PK)	0.980	<i>Reliable</i>
Y (TI)	0.972	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari *cronbach's alpha* variabel X₁ (PS) adalah 0,969 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7, untuk hasil dari *cronbach's alpha* variabel X₂ (PK) adalah 0,980 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7, dan untuk hasil dari *cronbach's alpha* variabel Y (TI) adalah 0,972 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Inner Model



Gambar 1. Inner Weights Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

Tabel 5. Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
X2 (KO)	0.084	0.051
Y (TI)	0.079	0.011

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel diatas digunakan sebagai alat untuk melihat pengaruh variabel X1 (PS) terhadap X2 (PK) dan besarnya pengaruh variabel X1 (PS) dan X2 (PK) terhadap Y(TI). Berdasarkan pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh X1(PS) terhadap X2 (PK) adalah sebesar 0,084 atau 8,4% dan besarnya pengaruh X1 (PS) dan X2 (PK) terhadap Y (TI) adalah sebesar 0,079 atau 7,9%.

Adapun penilaian *goodness of fit* dengan menggunakan *Q-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q - Square &= 1 - [(1 - R^2) \times (1 - R^2)]^2 \\
 &= 1 - [(1 - 0,084) \times (1 - 0,079)]^2 \\
 &= 1 - (0,916 \times 0,921) \\
 &= 1 - 0,843 \\
 &= 0,157
 \end{aligned}$$

Tabel.6. Path Coeffisien

MODE L	Oirigin al Sample (O)	Standar Deviatio n	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
X1 (PS) -> X2 (PK)	0.289	0,209	1,385	0,167
X1 (PS) -> Y (TI)	-0.213	0.241	0.884	0.377
X2 (PK) -> Y(TI)	-0.132	0.254	0.521	0.603

Sumber: data primer diolah 2022

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan analisis pada tabel 6, nilai yang dihasilkan pada variabel X1 (PS) terhadap Y (TI) adalah *T Statistics* 0,884 < 1,96 dengan *P Values* 0,377 > 0,05 maka secara statistik H_a ditolak artinya variabel X1 (PS) berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y (TI).

Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis pada tabel 6, nilai yang dihasilkan pada variabel X1 (PS) terhadap X2 (PK) dengan *T Statistics* 1,385 < 1,96 dengan nilai *P Values* 0,167 > 0,05 maka secara statistik H_a ditolak artinya variabel X1 (PS) berpegaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel X2 (PK).

Uji Hipotesis III

Hipotesis yang ketiga berdasarkan analisis pada tabel 6, Nilai yang dihasilkan pada variabel X2 (PK) terhadap Y (TI) adalah *T Statistics* 0,521 < 1,96 dengan *P Values* 0,603 > 0,05 maka secara statistik H_a ditolak artinya variabel X2 (PK) berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y (TI).

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Sdm terhadap Turnover Intention pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel turnover intention pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Hal ini di buktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai *koef.beta* adalah min nol koma dua ratus tiga belas dan nilai *t statistics* nol koma delapan ratus delapan puluh empat, nilai ini kurang dari satu koma sembilan puluh enam, nilai *p values* adalah nol koma tiga ratus tujuh puluh tujuh lebih besar dari nol koma nol lima, itulah sebabnya mengapa hipotesis pertama di tolak dalam hal ini kita dapat melihat bahwa pengembangan sdm tidak menjadi suatu masalah di dalam suatu organisasi atau perusahaan pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Dari hasil kuesioner yang telah di jawab oleh semua karyawan dapat di jelaskan bahwa pengembangan sdm yang di berikan oleh perusahaan sudah cukup baik dan dapat di terima oleh karyawan pegembangan sdm di tunjukan agar karyawan mempunyai nilai sdm dan kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang di miliki sebelumnya dan dapat mengetahui fungsi serta peranan dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Adapun hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan Berly Tannyono Putra (2018) yang menyatakan Pengembangan sdm

tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

2. Pengaruh pengembangan sdm terhadap penempatan kerja pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini adalah variable pengembangan sdm berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap penempatan kerja pada karyawan PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Hal ini disebabkan karena nilai *koef beta* adalah nol koma dua ratus delapan puluh Sembilan dengan nilai *t statistics* satu koma tiga ratus delapan puluh lima lebih kecil dari satu koma sembilan puluh enam atau nilai *p values* adalah nol koma seratus enam puluh tujuh lebih besar dari nol koma nol lima. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua di tolak meskipun memiliki keterkaitan positif namun variabel pengembangan sdm tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penempatan kerja sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa penempatan kerja sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan sdm karyawan, meskipun begitu latar belakang pendidikan tidak menjadi dasar apakah seseorang diunggulkan dalam penempatannya di perusahaan sebagian karyawan rata-rata tidak memiliki latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan profil perusahaan sebagai perusahaan finance oleh karena itu latar belakang pendidikan bukanlah suatu dasar untuk menentukan tinggi tidaknya jabatan dalam penempatan karyawan melainkan lebih kepada kemampuan dan pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Sefania M Pendong, William Areros, Welhemina Rumawas (2021) yang menyatakan pengembangan sdm berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja, hal ini dipengaruhi karena lokasi penelitian dan responden yang berbeda pada masing-masing penelitian

3. Pengaruh penempatan kerja terhadap turnover intention pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah variabel penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention hal ini disebabkan oleh nilai *koef.beta* adalah min nol koma seratus tiga puluh dua dengan nilai *t statistics* nol koma lima ratus dua puluh satu kurang dari satu koma Sembilan puluh enam atau nilai *p values* nol koma enam ratus tiga lebih besar dari nol koma nol maka dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak. Demikian dalam hal ini dapat dilihat bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention atau keinginan keluar karyawan dari

perusahaan, hal ini terjadi karena sebagian besar responden telah merasa puas dengan penempatan kerja yang diberikan perusahaan pada masing-masing karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yannik Ariyati, dan Andi Mahendra (2018) yang menyatakan juga bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention

Simpulan

1. Pengembangan sdm berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel turnover intention pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado yang berarti pengembangan sdm tidak mempengaruhi turnover intention pada karyawan di PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.
2. Variabel pengembangan sdm berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel penempatan kerja yang artinya pengembangan sdm tidak mempengaruhi penempatan kerja pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.
3. Variabel penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel turnover intention pada PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado yang berarti penempatan kerja tidak mempengaruhi turnover intention pada karyawan di PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Daftar pustaka

- Ardana, I. K., Mujiati N. W. dan Utama, I. W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariyati Y., dan Mahendra. A. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam*. *Jurnal Bening*. Vol 5 No. 1
- Berly Tannyono Putra. 2018. Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Korea Tomorrow & global Indonesia Cabang Surabaya Dengan Kepercayaan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi thesis, *Journal Of Universitas Airlangga*.
- Chen, M., Su, Z., Lo, C dan Shieh, T.. 2014. An Empirical Study On The Factors Influencing The Turnover Intention Of Dentists In Hospitals In Taiwan, *Journal of Dental Science*. Vol 9 : 332 – 334.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least*

