

Pengaruh Pengembangan SDM dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan

Afriani Bagit
Wehelmina Rumawas
Lucky F.Tamengkel

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Email : afrianibagit14@gmail.com

Abstract. *this study aims to determine the effect of HR Development and Work Involvement on Turnover Intention at PT.Pegadaian (Persero) CBM Manado Selatan Employees. This study uses a quantitative approach, namely respondents as many as 45 samoles. The sampling technique uses a saturated sample.The data collection technique is by distributing questionnaires. The analysis technique in this research uses patrial leat square (PLS) data that meets the analytical techniques that have been processed using the SmartPLS3 application. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between HR Development on Work Involvement. There is a negative and not significant effect of HR Development on Turnover Intention. There is a negative and significant influence between work involvement and turnover Intention.*

Keywords : *hr development, work involvemet, turnover intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sdm dan Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.Pegadaian (Persero) CBM Manado Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu responden sebanyak 45 sampel, Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian menggunakan *Patrial Least Square* (PLS) data-data yang telah memenuhi teknik analisis yang telah diolah menggunakan aplikasi SmartPLS3. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Keterlibatan Kerja. Adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan SDM terhadap *Turnover Intention*. Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci : *pengembangan sdm, keterlibatan kerja, turnover intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau sering juga disebut karyawan (Rumawas, 2018:5). (Ridio,2012:1) menyatakan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi,

oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Robbins (dalam Blogspot, 2009) individu dalam keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dengan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas (Blogspot, 2000).

Turnover intention menurut Mobley (1986) menyatakan bahwa intensi-intensi karyawan merupakan dorongan atau keinginan atau niat berpindah dari pekerjaan yang saat ini secara sukarela untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, Dampak akibat adanya perpindahan karyawan memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak positif perpindahan yaitu adanya peluang pergantian karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik, dan dampak negatif akan terjadi jika kejadian ini akan terus berulang.

Penelitian ini mengambil subjek disebuah perusahaan BUMN yaitu PT. Pegadaian (Persero) CBM Jl.Samratulangi Tanjung Batu kota Manado selatan. yang bergerak dalam bidang sektor keuangan Indonesia bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa.

Berdasarkan uraian yang telah ada penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Jl. Sam Ratulangi Tanjung Batu Manado Selatan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keterlibatan Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) diperlukan agar setiap karyawan tidak terjebak rutinitas dan dapat berkontribusi aktif memajukan perusahaan di era yang cepat berubah ini. Menurut (Leonard Nadler) pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan didalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan SDM (Sedarmayanti, 2016). Indikator pengembangan sdm menurut Afandi (2018:10) ada lima yaitu, Tugas kerja, Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya.

Keterlibatan Kerja

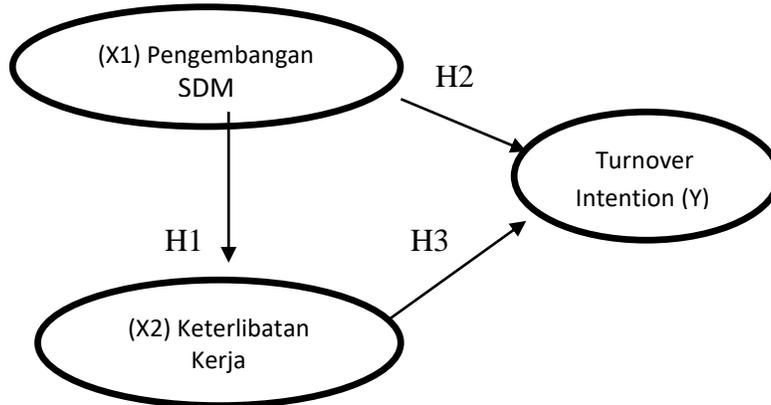
Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap kinerja penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Keterlibatan kerja karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Adapun indikator keterlibatan kerja yaitu: Partisipasi Kerja, Keikutsertaan, Kerja Sama.

Turnover Intention

Semua perusahaan pernah diwarnai oleh *turnover* pada karyawannya. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar). Adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994, dalam Witasari, 2009). *Turnover* dikaitkan dengan arus masuk dan keluar karyawan dalam sebuah perusahaan dan itu adalah sesuatu yang dianggap sebagai salah

satu fenomena organisasi yang paling penting, karena membutuhkan manajer untuk dapat menganalisis, memahami, dan mengelolah kosekuensinya (Carolina , et al. 2008) menurut Hartono (2002) indicator turnover intention ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja dan pikiran untuk keluar dari pekerjaan.

Kerangka berpikir



Hipotesis

H1 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja

H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Metodologi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Jl.Sam Ratulangi No.39, Tj. Batu, Kec.Wanea, Manado Selatan. Sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 45 karyawan tetap PT.Pegadaian (Persero) CBM Manado Selatan. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural (struktural equation modeling). SEM menyediakan fungsi analisis jalur (path analytic) (Ghozali, 2015) analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS), menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran atau outer model yaitu melalui uji validitas yaitu :

Uji Validitas : a. Validitas Konvergen : outer loading, AVE (Average Variance Extraced)

b. Discriminant Validity.

c. Composite Reability : composite realibility, cronbrach”s alpa

Hasil penelitian

a. Hasil uji validitas

Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari faktor loading dan AVE. Suatu konstruk dapat dikatakan valid secara konvergen apabila faktor loadingnya >0,70 dan AVE >0,50.

Tabel 1. Variabel Pengaruh Pengembangan SDM (X1)

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.837	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X1.2	0.799	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X1.4	0.865	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X1.6	0.756	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X1.7	0.849	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X1.9	0.787	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Sumber : Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Variabel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Memiliki 6 indikator yang memiliki nilai loading >0.50 yang memiliki kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.813	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X2.2	0.800	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X2.5	0.723	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X2.6	0.914	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
X2.8	0.781	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 3

Variabel Keterlibatan Kerja (X2), memiliki 5 indikator dan kelimanya memiliki nilai loading >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria konvergen.

Tabel 3. Variabel Turnover Intention (Y)

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
-----------	---------------	----------	------------

Y2	0.726	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
Y3	0.738	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
Y5	0.753	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
Y6	0.768	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
Y8	0.832	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Sumber : Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki 5 indikator yang mempunyai nilai loading >0.50 dan memenuhi validitas konvergen. Dengan demikian disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai loading >0.50 berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4. AVE (Average Variance Extraced)

Variabel	Rata -rata Varians diekstraks AVE	Kriteria
Pengaruh Pengembangan SDM (X1)	0.666	>0.50
Keterlibatan Kerja (X2)	0.654	>0.50
Turnover Intention (Y)	0.584	>0.50

Sumber : Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Nilai AVE (*Average Variance Extraced*) yang di peroleh dengan variabel Pengembangan SDM (X1) sebesar 0.666, variabel Keterlibatan kerja (X2) sebesar 0.654, dan variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 0.584, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi validitas konvergen.

b. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity dinilai dari *cross loading* pengukuran dengan konstruksi. Dapat dilihat dengan melihat *loading* konstruk laten yang akan memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya.

Tabel 5. Validitas Diskriminan

Konstruk	Keterlibatan Kerja	Pengembangan SDM	<i>Turnover Intention</i>
Keterlibatan Kerja	0.809		
Pengembangan SDM	0.474	0.816	

Turnover Intention -0.621 -0.389 0.764

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Pengembangan SDM (X1) dengan 6 indikator memiliki akar AVE 0.816 korelasinya dengan variabel lain 0.474, 0.764 sehingga memiliki validitas diskriminan.

c. Composite Reability

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbrach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbrach's alpha* dan *composite reliability* > 0.70. berikut ini hasil *output latent variable coefficient*.

Tabel 6. Latent Variable Coefficient

	Pengaruh Pengembangan SDM	Keterlibatan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Kriteria	Keterangan
Composite Reliability	0.923	0.904	0.875	>0.70	Reliabel
Cronbach's alpha	0.900	0.866	0.823	>0.70	Reliabel

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu Pengembangan SDM (PSDM) (0.923), Keterlibatan Kerja (KK) (0.904), dan *Turnover Intention* (TI) (0.875). dan hasil dari *Cronbarch alpha* menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (PSDM) (0.900), Keterlibatan Kerja (KK) (0.866), dan *Turnover Intention* (TI) (0.823). berdasarkan dari hasil *Composite Reliability* dan *Cronbarch alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *Composite Reliabilty*.

a. Pengujian Hipotesis

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat T-Statistic, *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Berikut ini hipotesis yang dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri atas 3 hipotesis, yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap *Turnover intention*

H2 : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Keterlibatan kerja

H3 : Terdapat pengaruh Keterlibatan kerja terhadap *Turnover intention*

Berikut adalah tabel hasil penelitian dari *T-Statistic* dan *Path Coefficient* yang diperoleh berdasarkan pengolahan data.

a. *T-Statistic*

T-Statistic digunakan untuk menguji signifikan konstruk apabila $\alpha=5\%$, dan dianggap signifikan apabila $t \geq 1.96$

Tabel 7 T-Statistic

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Values
X1.1	0.837	0.828	0.102	8.177	0.000
X1.2	0.799	0.751	0.163	4.907	0.000
X1.4	0.865	0.823	0.135	6.422	0.000
X1.6	0.756	0.764	0.128	5.884	0.000
X1.7	0.849	0.814	0.130	6.508	0.000
X1.9	0.787	0.786	0.105	7.498	0.000
X2.1	0.813	0.806	0.092	8.861	0.000
X2.2	0.800	0.793	0.089	8.988	0.000
X2.5	0.723	0.727	0.099	7.265	0.000
X2.6	0.914	0.913	0.042	21.872	0.000
X2.8	0.781	0.776	0.112	6.973	0.000
Y2	0.726	0.719	0.091	7.933	0.000
Y3	0.738	0.742	0.099	7.483	0.000
Y5	0.753	0.735	0.089	8.427	0.000
Y6	0.768	0.765	0.077	9.969	0.000
Y8	0.822	0.827	0.075	11.072	0.000

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan T-Statistic dari masing-masing variabel, yaitu Pengembangan SDM (X1) memiliki 6 indikator, Keterlibatan Kerja (X2) memiliki 5 indikator, dan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki 5 indikator, berdasarkan hasil T-statistik, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dikatakan signifikan karena dilihat dari T-Statisticnya ≥ 1.96 .

b. *Path Coefficient*

Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan sifat korelasi antar variabel konstruk (positif/negative).

Tabel 8. Koefisien Jalur

Variabel	Sampel Asli (0)	Rata-rata	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Value
Keterlibatan Kerja → Turnover Intention	-0.563	-0.536	0.180	3.131	0.002
Pengembangan SDM → Keterlibatan Kerja	0.474	0.515	0.158	2.996	0.003
Pengembangan SDM → Turnover Intention	-0.122	-0.158	0.213	0.573	0.567

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Besar hubungan atau kolerasi antar variabel Keterlibatan Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 3.131, variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Keterlibatan kerja (X2) sebesar 2.996, dan variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0.573.

4.3.3 Evaluasi Model

a. R-Square

R-Square menunjukkan koefisien determinasi yaitu sejauh mana konstruk mampu menjelaskan model.

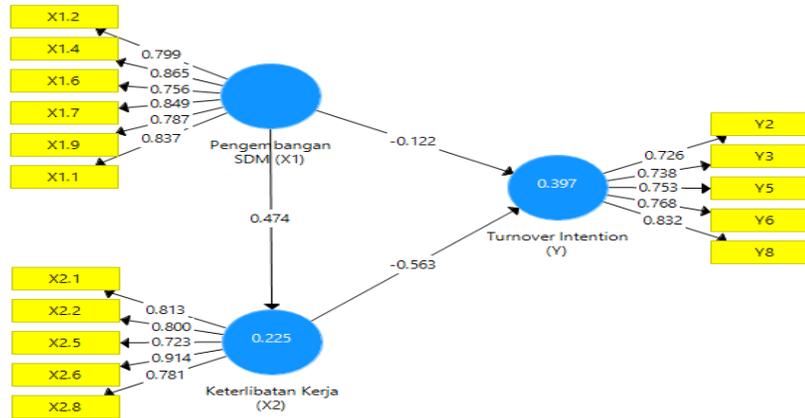
Tabel 9

	R-Square	Adjusted R-Square
Keterlibatan Kerja (X2)	0.225	0.207
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.397	0.368

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Nilai determinasi Pengembangan SDM (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0.225 dan apabila R-Square akan mengalami peningkatan sebesar 0.207 dan nilai koefisien determinasi Pengembangan SDM (X1) terhadap Keterlibatan kerja (X2) sebesar 0.397 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.368.

Koefisien jalur dan T-Value (Inner dan outer model)



Gambar 4. Koefesien Jalur P-Value

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 3

Pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0.474 dengan T-Statistic 2.996 dan P-Value 0.003. dari hasil ini dinyatakan T-Statistic signifikan, karena >1.96 dengan nilai P-Value $0.003 < 0.05$ membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan SDM (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2). Artinya tinggi rendahnya Pengembangan SDM (X1) akan mempengaruhi tinggi rendahnya Keterlibatan Kerja (X2), dengan demikian, hipotesis 1 ini diterima.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai sebesar -0.563 dengan T-Statistic 3.131 dan P-Value 0.002, karena T-Statistic > 1.96 dan P-Value < 0.05 ($\alpha = 5\%$), mengidentifikasi adanya pengaruh dan signifikan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). artinya semakin tinggi tingkat Keterlibatan Kerja (X2) maka *Turnover Intention* (Y) akan semakin rendah, dengan demikian hipotesis 2 ini diterima.

Pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai sebesar -0.122 dengan T-Statistic 0.573 dan P-Value 0.567. Karena T-Statistic < 1.96 dan P-Value > 0.05 mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM (X1) dan *Turnover Intention* (Y). menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Pengembangan SDM (X1) tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Keterlibatan Kerja

Dalam penelitian ini menemukan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja yang artinya tinggi rendahnya Pengembangan SDM akan mempengaruhi tinggi rendahnya juga Keterlibatan Kerja.

Pada dasarnya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kesiapan para karyawan untuk berubah melalui Pengembangan SDM yang sudah atau akan dilakukan oleh perusahaan baik melalui sosialisasi dari perusahaan maupun yang diselenggarakan oleh berbagai macam pihak lainnya tentang Pengembangan SDM. Sehingga untuk menjalankan setiap proses perubahan dimasa mendatang para karyawan akan lebih siap dalam menghadapi proses perubahan yang ada dan mampu berpartisipasi dalam mendukung strategi perusahaan yang akan dijalankan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* artinya semakin tinggi Keterlibatan Kerja maka akan mempengaruhi rendahnya *Turnover Intention*. Membuktikan bahwa ketika karyawan telah merasa sudah familiar dengan suasana dari tanggungjawab pekerjaannya, kemudian terikat dengan pekerjaannya. Maka, karyawan itu akan sulit untuk meninggalkan rutinitas mereka dari organisasi. Begitu pula penelitian maden, (2013) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap *Turnover Intention* artinya semakin tinggi rendahnya Pengembangan SDM tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover Intention*. dalam hal ini tentu menjadi masalah penting bagi PT.Pegadaian (Persero) CBM Manado Selatan karena *Turnover Intention* sendiri adalah tanda awal terjadinya perpindahan karyawan, bagi suatu perusahaan Pengembangan SDM adalah salah satu faktor terpenting dalam menjalankan keberhasilan yang ingin dicapai, maka seharusnya perusahaan harus lebih meningkatkan Pengembangan SDM yang ada dengan melalui pelatihan-pelatihan atau pun sosialisasi tentang Pengembangan SDM.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Tamengkel & Wehelmina Rumawas (2020), tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Provinsi Sulawesi Utara).

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap *Turnover Intention*, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Biswas, (2009) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya yaitu bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Keterlibatan kerja artinya semakin tinggi rendahnya Pengembangan SDM, maka akan mengakibatkan tinggi rendahnya Keterlibatan kerja.
2. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap *Turnover intention* artinya semakin tinggi pengembangan SDM, maka tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention*.
3. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap *Turnover intention* artinya semakin tinggi Keterlibatan kerja, maka semakin rendah *Turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018:10), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Leonard Nadler. 1969. *Konsep Pengembangan SDM*, Sumber: Human Resource Development
- Mobley, W.H.1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*.
Terjemahan. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo
- Robbins, 2009. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi kesepuluh. Penerbit Erlangga
- Robbins, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta : Rineka Cipta.
- Rumawas, W (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manado: Universitas Sam Ratulangi* (Unsrat Press).
- Rumawas. W, 2015 *The Impact of human Resource Development, Organizational Commitment, and Compesation on Employee Preformance (A study onducted at sulut bank nort Sulawesi)* International Journal of Humanities and social science invetion. 4(8), 24-30
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

- Sugiyono, (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif dan kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta, ebook.
- Supramono & Hartono, (2005). *Desain proposal penelitian studi sumber daya manusia*, yogyakarta: Andi
- Tamengkel, L. & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factor That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starked Hotel Employees in North Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10 (I) 32-40.
- Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada novotel Semarang)*, (Tesis Master), Universitas Diponegoro, Semarang.