

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi

Luis Kristoper Sepang  
Ventje Tatimu  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [luis.kristoper@gmail.com](mailto:luis.kristoper@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine Job the effect of training and work involvement on the employee turnover intention of PT. Royal coconut, Airmadidi. in this study using a quantitative approach, with a Sample of 39 respondent. the sampling technique in this study user the non-Probability technique. Data carried out out using a questionnaire. The analysis technique used in this study used partial least square (PLS) Data that has been qualified for analysis is processed using the help of the PLS 4 Program. From the results of Statistical testing, It was found that the variables of job training on Turnover Intention the results status that job training had a negative and insignificant effect on Turnover Intention in PT. Royal coconut, Airmadidi. This study found that there is a positive and significant effect between job training and job involvement, and also a negative and insignificant effect between job training and turnover intention, and finally there is a negative and significant effect between job involvement and turnover intention.*

**Keywords:** *Job Training, Work Involvement, Turnover Intention*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Royal Coconut, Airmadidi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 39 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non-Probability. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 4. 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 *turnover intention*, dan yang terakhir ada pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan *turnover intention*

**Kata kunci :** *Pelatihan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Turnover Intention*

### Pendahuluan

Dalam dunia bisnis, sebuah perusahaan atau organisasi yang baik dipengaruhi oleh unsur manusia didalamnya, manusia dibutuhkan untuk mengatur terciptanya kegiatan bisnis yang semakin terarah dan memudahkan untuk mengatur strategi dalam proses perkembangan perusahaan atau organisasi. Saat ini perusahaan atau organisasi bisnis sangat penting memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Oleh karna itu pengelolaan SDM yang baik sudah bukan suatu pilihan tapi harus menjadi

suatu keharusan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk berkembang. “ Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau sering juga disebut karyawan.” (Rumawas, 2018:5). Sumber daya inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam proses berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak luput dari berbagai masalah. Salah satu bentuk masalah tersebut berupa Turnover.

Turnover dapat didefinisikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan (Triaryati,2002).

menurut (Kusumaningrum,2015) turnover Intention terdiri dari dua suku kata yang memiliki pengertian, yaitu Intention (keinginan) adalah niat yang muncul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara turnover adalah berhentinya karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, atau pindahnya dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Turnover dan turnover intention sangat berdampak terhadap berjalannya suatu perusahaan, terutama turnover intention yang sangat berdampak negatif terhadap perusahaan dikarenakan, jika keinginan keluar karyawan disuatu perusahaan tinggi maka akan mempengaruhi juga tingginya turnover dalam perusahaan tersebut..

Turnover Intention memang menjadi salah satu masalah yang timbul dalam perusahaan atau organisasi, tetapi ada salah satu cara untuk meminimalisir hal tersebut, yaitu dengan cara memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baru di perusahaan tersebut. Menurut (Andayani & Makian, 2016) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan menurut (Desler, 2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan juga fenomena penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini dilakukan guna

menguji pengaruh Pelatihan Kerja dan Keterlibatan kerja terhadap Turnover Intention sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Royal Coconut, Airmadidi?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Royal Coconut, Airmadidi?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut, Airmadidi?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Royal Coconut, Airmadidi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT Royal Coconut, Airmadidi
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Karyawan PT. Royal Coconut, Airmadidi

### **Kajian Pustaka Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja (Wikipedia).

Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Adapun pengertian pelatihan kerja menurut (Siagian, 2008:175) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Indikator-indikator pelatihan menurut

(Melmambessy Moses, 2011:69), diantaranya, Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan, Waktu pelatihan.

### Keterlibatan Kerja

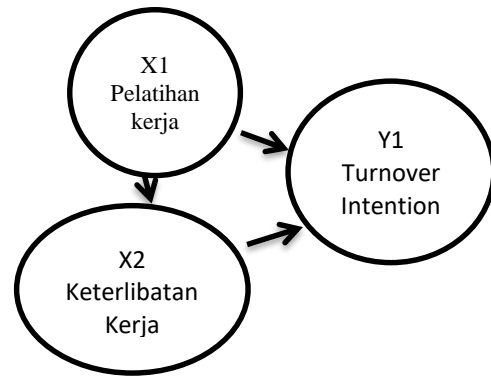
Menurut Lodahl & Kejner dalam (Aryaningtyas & Suharti, 2013) Keterlibatan Kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam citra individu. Seorang Karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013).

Menurut Istijanto ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut, Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, Keterlibatan mental dan emosional, Motivasi dan Kontribusi. Tanggung Jawab.

### Turnover Intention

Intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu (Sa'diyah & Irawati, 2018). Sementara Turnover adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak (Judge & Robbins, 2011). Terjadinya turnover diawali dengan adanya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention mengarah pada hasil evaluasi individu.

Menurut Mobley et al dalam Tika Nur Haimah Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas, Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting), Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives), Niat untuk keluar (Intention to quit).



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, (Sugiyono, 2013:64)..

- H1:** Pelatihan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.
- H2:** Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Keterlibatan Kerja.
- H3:** Keterlibatan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan structural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM. Structural Equation Modeling (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear (Harahap, 2020). Dalam penelitian ini peneliti juga akan menggunakan software untuk mengelola data SEM, yaitu Smart PLS. Smart PLS atau Smart Partial Least Square adalah software statistik untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Royal Coconut, Airmadidi. Jl. Arnold Mononutu, Kelurahan Sarongsong I, Kec. Airmadidi, Kab. Minahasa Utara, Sulawesi Utara 95371. Penelitian akan dilakukan dengan jangka waktu kurang lebih sebulan. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan model

pengukuran outer model dan inner model, dan uji validitasnya yaitu:

Outer Model

- a. Convergent Validity
- b. Average Variance Extracted
- c. Discriminant Validity
- d. Composite Reliability

Inner Model

- a. R square

## Hasil Penelitian

### 1. Convergent Validity

Hasil convergent validity dapat dilihat dari nilai loading factor atau Outer loading. Dan suatu konstruk dapat dikatakan valid secara konvergen apabila nilai loading faktornya  $>0,70$ . Berikut adalah nilai outer loading setiap variabel setelah dilakukan pengujian.

Tabel 6. Hasil pengujian outer loading

Pelatihan Kerja (X1)	Keterlibatan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
0.921 (X1.1)	0.930 (X2.1)	0.944 (Y1.1)
0.875 (X1.2)	0.919 (X2.2)	0.960 (Y1.2)
0.925 (X1.3)	0.957 (X2.3)	0.965 (Y1.3)
0.924 (X1.4)	0.883 (X2.4)	
0.931 (X1.5)	0.941 (X2.5)	
0.907 (X1.6)	0.944 (X2.6)	
	0.942 (X2.7)	
	0.935 (X2.8)	

Berdasarkan data dari table diatas, menunjukkan hasil pada uji outer loading variabel-variabel tersebut memiliki nilai korelasi  $\geq 0,70$  telah terpenuhi dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas convergent.

### 2. Average Variance Extracted

Tabel 7. Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.836	$>0,5$	Valid
Keterlibatan Kerja	0.868	$>0,5$	Valid
Turnover Intention	0.914	$>0,5$	Valid

Berdasarkan tabel yang ada, dapat dilihat bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh variabel pelatihan kerja mempunyai nilai 0,836, variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai 0,868, dan variabel turnover intention mempunyai nilai 0,914, Jadi dapat disimpulkan setiap variabel memenuhi kriteria validitas.

### 3. Discriminant Validity

Uji discriminant validity dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading yang dimiliki indikatornya lebih besar terhadap variabel latennya sendiri jika dibandingkan pada variabel laten lainnya. Berikut adalah nilai cross loading dari masing-masing variable dan indikator:

Tabel 8. Nilai Cross loading			
	X1	X2	Y
X1.1	<b>0.921</b>	0.726	-0.723
X1.2	<b>0.875</b>	0.626	-0.565
X1.3	<b>0.925</b>	0.590	-0.537
X1.4	<b>0.924</b>	0.645	-0.620
X1.5	<b>0.931</b>	0.615	-0.555
X1.6	<b>0.907</b>	0.645	-0.559
X2.1	0.579	<b>0.930</b>	-0.747
X2.2	0.705	<b>0.919</b>	-0.801
X2.3	0.702	<b>0.957</b>	-0.794
X2.4	0.596	<b>0.883</b>	-0.734
X2.5	0.652	<b>0.941</b>	-0.791
X2.6	0.654	<b>0.944</b>	-0.782
X2.7	0.703	<b>0.942</b>	-0.748
X2.8	0.652	<b>0.935</b>	-0.715
Y1	-0.658	-0.794	<b>0.944</b>
Y2	-0.619	-0.804	<b>0.960</b>
Y3	-0.599	-0.755	<b>0.965</b>

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya.

Selain menggunakan nilai loading factor, untuk melakukan penilaian terhadap discriminant validity dapat juga menggunakan metode membandingkan nilai akar kuadrat dari average variance extracted untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki discriminant validity yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium atau Validitas Discriminan, sebagai berikut:

Tabel 9. Fornell Lacker Criterium

Variabel	Pelatihan Kerja	Keterlibatan Kerja	Turnover Intention
Pelatihan Kerja	0.914		
Keterlibatan Kerja	0.705	0.932	
Turnover Intention	-0.655	-0.821	0.956

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan,

Pelatihan Kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,914 korelasinya dengan variabel lain sebesar 0,705, dan -0,655 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

#### 4. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji indikator-indikator pada suatu variabel. Tolak ukur nilai composite reliability yaitu  $\geq 0,700$

Tabel 10. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.965	>0,70	Valid
Keterlibatan Kerja	0.979	>0,70	Valid
Turnover Intention	0.954	>0,70	Valid

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite reliability yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,700. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria validitas.

#### 5. R Square

Nilai R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh.

Tabel 11. Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan Kerja	0.497	0.484
Turnover Intention	0.685	0.668

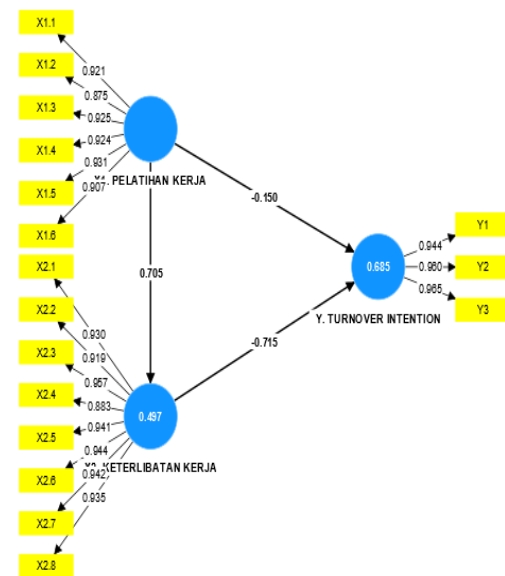
Sumber: Data Olahan (2022)

Dari hasil R-Squares pada Tabel menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0.685. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention sebesar 68,5%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Nilai Koefisien determinasi Pelatihan Kerja (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (X2) sebesar 0.484 maka R-Square akan mengalami peningkatan sebesar 0.497 dan nilai koefisien untuk determinasi Pelatihan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Sebesar 0.668 dan akan mengalami penngkatan sebesar 0.685.

#### 6. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini hasil yang didapat dan korelasi antar konstruk diukur dengan melihat T-Statistics ,path coefficients

dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian.



Dan ini adalah Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan sifat korelasi antar konstruk (positif/negatif) yang bisa dilihat di tabel di bawah ini:

Variabel	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T	
				Statistics ((O/ST DEV)	P Values
X1.  > X2.	0.705	0.710	0.066	10.669	0.000
X1. -> Y.	-0.150	-0.157	0.128	1.172	0.241
X2. -> Y.	-0.715	-0.710	0.120	5.938	0.000

Uji Hipotesis 1. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 0.705 yang berarti mempunyai pengaruh positif Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja. Atau dapat di artikan bahwa semakin baik nilai Pelatihan Kerja maka Keterlibatan Kerja akan semakin meningkat. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja hasil bootstrap adalah 0.710 dengan nilai T hitung 10.669 maka nilai P value adalah  $0.000 < 0,05$  sehingga Hipotesis 1 diterima atau yang berarti pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja bermakna atau signifikan. Sehingga pada Hipotesis 1 ini, Pelatihan Kerja

signifikan pengaruhnya terhadap Keterlibatan Kerja karena  $p \text{ value} < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention sebesar  $-0,150$  yang berarti mempunyai pengaruh negatif Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention. Atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Pelatihan Kerja maka Turnover Intention akan semakin rendah. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention hasil bootstrap adalah  $-0,157$  dengan nilai  $T \text{ hitung}$   $1,172$  dan nilai  $P \text{ value} > 0,05$  sehingga Hipotesis 2 tidak diterima atau yang berarti pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention tidak signifikan. Sehingga pada Hipotesis 2 ini, Pelatihan Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Turnover Intention karena  $p \text{ value} > 0,05$ .

Uji Hipotesis 3. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention sebesar  $-0,715$  yang berarti mempunyai pengaruh negatif Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention. Atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Keterlibatan Kerja maka Turnover Intention akan semakin rendah. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention hasil bootstrap adalah  $-0,710$  dengan nilai  $T \text{ hitung}$   $5,938$  dan nilai  $P \text{ value}$  adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga Hipotesis 3 diterima atau yang berarti pengaruh langsung Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention bermakna atau signifikan. Sehingga pada Hipotesis 3 ini, Keterlibatan Kerja signifikan pengaruhnya terhadap Turnover Intention karena  $p \text{ value} < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Pelatihan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja, hasil yang didapat hipotesis tersebut dapat diterima, dan hasil ini menyatakan bahwa

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Royal Coconut, Airmadidi, yang berarti semakin baik Pelatihan Kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi juga Keterlibatan Kerja yang ada diperusahaan. Ketidak sesuaian pekerjaan dapat dikarenakan kurangnya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja didalam organisasi salah satunya adalah faktor kepuasan kerja pegawai seperti upah, dukungan organisasi, kesempatan karir, pengembangan dan pelatihan pada saat semua aspek tersebut tidak dapat terpenuhi maka pegawai hanya bekerja untuk mengejar kuantitas pekerjaan dibandingkan dengan kualitas (Alshammari et al. 2016). Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat, Meria, dan Julianingsih (2022) yang mengatakan bahwa Karyawan menunjukkan perilaku terlibat saat diberikan pelatihan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention**

Adapun berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Pelatihan Kerja terhadap Turnover Intention, hasilnya menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Royal Coconut, Airmadidi, yang berarti semakin baik Pelatihan Kerja yang diberikan maka akan semakin rendah Turnover Intention yang terjadi diperusahaan. Ismail (2016) menyebutkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek pelatihan karyawan untuk mengurangi tingkat turnover intentions karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Jehanzeb et al (2013) dan Jehanzeb et al (2015) tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap turnover intentions yang menghasilkan kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam pelatihan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat turnover intentions karyawan. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan karyawan yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sebaliknya pelatihan karyawan

yang buruk dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan uji yang dilakukakan terhadap variabel Keterlibatan Kerja dan Turnover Intention, hasilnya Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Atau dapat di artikan bahwa semakin tinggi nilai Keterlibatan Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. Muhamad (2018) dalam penelitiannya mendukung hasil temuan ini karena kesimpulan dari penelitiannya menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention. Sebab, karyawan yang sudah terbiasa dengan kegiatan organisasi akan sulit untuk merubah rutinitasnya.

### **Simpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja, yang artinya semakin baik pelatihan kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik juga keterlibatan kerja dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja dan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi baik pelatihan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention*.

### **Daftar Pustaka**

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41- 46.
- Doppo, M. R., Lolowang, T. F., & Lorraine, W. T. (2017). Analisis Kinerja Industri Tepung Kelapa PT. Royal Coconut Kelurahan Sarongsong Satu
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan*, 8(2), 146-151
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
- Halimah Tika Nur, et al. (2016). Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pramuniangga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management Volume 2 Nomor 2 Maret 2016*
- Ismail, H. N. 2016. Training and Turnover: The Mediating Role of Commitment. *ABL*. 42(1), 62-92.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka umum.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada
- Melmambessy Moses, 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol.5.No.2.Desember 2011
- Murniati, Palupi A et al. 2013. Alat-alat Pengujian Hipotesis. Semarang. Penerbit Universitas Katolik Soegijapranata.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi ( Unsrat Press)
- Rumawas, W. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Cetakan pertama Manado: Penerbit: Universitas Sam Ratulangi
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado).

- Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).  
Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV
- Saxena, S. 2015. Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30