

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado

Gabriella Y. Pangau
Wehelmina Rumawas
Olivia F. C. Walangitan

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Email: gabriellaypangau@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of job training and organizational commitment on PT employee turnover intention. Angkasa Pura I (PERSERO) Sam Ratulangi Manado International Airport Branch Office. The type of research used is quantitative research, with data collection methods using survey methods, namely questionnaires. This research used a sample of 50 respondents. The researcher used the statistical data analysis method of structural equation modelling (Structural Equation Modeling). Managed the data using smart PLS software. From the results of the research and discussion, it was concluded that the job training variable had a positive and significant direct influence on the organizational commitment variable, the job training variable had a negative and significant direct influence on the turnover intention variable, the organizational commitment variable had a negative and significant direct influence on turnover intention variable, the job training variable has a significant indirect influence on the turnover intention variable through organizational commitment, this can be seen from the partial test results.*

Keywords: *Job Training, Organizational Commitment, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu kuesioner (Angket). Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 50 responden. peneliti menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan structural (Structural Equation Modelling) Mengelola data menggunakan software smart PLS. Dari hasil penelitian dan pembahasan di dapatkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional, variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention, Variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention, Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap variabel turnover intention melalui komitmen organisasional hal ini terlihat dari hasil pengujian secara parsial.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention*

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat, sehingga penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik. Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk berkembang. “Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau sering juga disebut karyawan.” (Rumawas, 2018:5). Dalam suatu perusahaan seringkali terdapat karyawan yang memiliki kendala keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*). *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat

karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1982). Faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain diantaranya adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh peningkatan pengetahuan skill melalui pelatihan kerja. Menurut (Fred Luthan, 2005) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan

untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Penelitian ini mengambil subjek disebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penerbangan PT. Angkasa Pura I (Persero), atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Bandara Sam Ratulangi pada awalnya dibangun oleh tentara Jepang pada tahun 1942 dengan panjang landasan 700 meter dan lebar 23 meter. Bandara ini awalnya dinamai sebagai Lapangan Udara Mapanget karena keberadaannya kala itu di Mapanget. Bandara ini kemudian kembali dinamakan Lapangan Udara Mapanget. Seiring perjalanan waktu, terjadi lagi perubahan penyebutan bandara ini menjadi Lapangan Udara A. A. Maramis, yang sekaligus digunakan sebagai nama jalan raya dari arah Manado ke bandara. Akhirnya, untuk mengenang Pahlawan Nasional Indonesia yang berasal dari Minahasa, Sulawesi Utara yaitu Dr. Gerungan Saul Samuel Jacob Ratulangi, bandara ini oleh pemerintah dinamakan Lapangan Udara Sam Ratulangi yang kemudian dikenal hingga sekarang sebagai Bandar Udara Sam Ratulangi. Berdasarkan apa yang diamati penulis pada PT. Angkasa Pura I (Persero) diketahui ada banyak faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan berpindah dari perusahaan (Turnover Intention), diantaranya pengaruh kurangnya Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover Intention karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado. Seperti yang kita ketahui pada masa pandemi seperti sekarang ini banyak perusahaan yang dirumahkan (work from home) bahkan memberhentikan karyawan karyawannya termasuk juga pada perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado. Tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang ada pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado. Dari uraian latar belakang diatas maka judul dalam penelitian ini adalah: "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention" Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Tinjauan Pustaka Pelatihan Kerja

Mathis (2002) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan,

keahlian, sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut Simamora (1997), tujuan dari pelatihan kerja antara lain adalah sebagai berikut: a) Memperbaiki kinerja. karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan. b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan. Seseorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job competent, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan. d) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi. e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier. Menurut Mangkunegara (2006) indikator-indikator pelatihan yaitu:

a) Instruktur Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya. b) Peserta Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. c) Materi Sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. d) Metode Metode pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. e) Tujuan Pelatihan Merupakan tujuan yang ditentukan, terkait dengan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. f) Sasaran Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

Komitmen Organisasional

Greenberg & Baron (2003:160) Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat

dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Steers & Porter (1983:442) Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. McShane & Von Glinow (2008:119) Komitmen organisasi adalah pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Menurut Allen & Meyer (1991) terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi yaitu: a) Komitmen Efektif Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. b) Komitmen Berkelanjutan Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. c) Komitmen Normatif Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari orang lain.

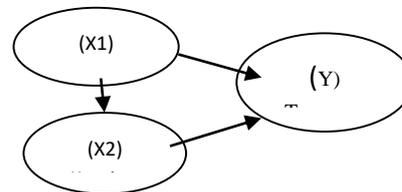
Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya: a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Turnover Intention

Harninda dalam Nasution (2009): 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. Handoko (2007) 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. Dalam arti luas, "turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan" (Ranupandojo dan Husnan, 2005).

Menurut Mobley et al dalam Tika Nur Haimah et all (2016) Indikator pengukuran Turnover Intention terdiri atas: a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. c) Niat untuk keluar (*Intention to quit*) Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar, apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis Penelitian

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

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling insidental jumlah sampel yang diambil yaitu sebesar 50 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM. Peneliti juga akan menggunakan software untuk mengelola data SEM, yaitu smart PLS atau Smart Partial Least Square.

1. Model Pengukuran (Outer) Model

Uji Validitas dan Reliabilitas

Outer model adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Untuk reliabilitas dapat digunakan Cronbach's Alpha. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Uji validitas digunakan untuk menilai valid atau tidak suatu kuesioner.

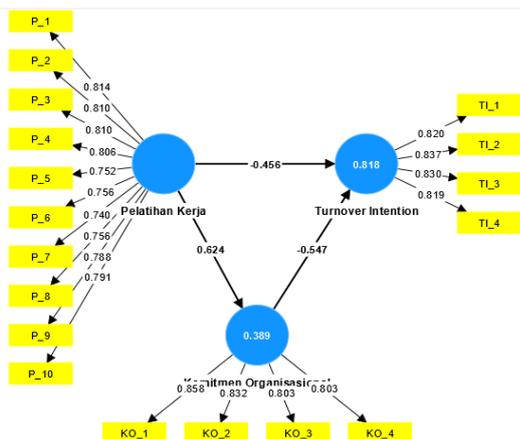
2. Model Pengukuran Structural (Inner)

Inner Model atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. mengevaluasi model struktural adalah melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel.

Hasil Penelitian

1. Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar Hasil Estimasi Model PLS

Menunjukkan seluruh outer loading indikator konstruk pada variabel Pelatihan Kerja (X1 1, X1 2, X1 3, X1 4, X1 5, X1 6, X1 7, X1 8, X1 9, dan X1 10), variabel Komitmen Organisasional (X2 1, X2 2, X2 3, dan X2 4), dan variabel Turnover Intention (Y 1, Y 2, Y 3, dan Y 4) memiliki nilai loading > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

b. Discriminant Validity

Berdasarkan hasil pengujian pada menunjukkan nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten yaitu: Variabel X1 Pelatihan Kerja, Variabel X2 Komitmen Organisasional dan Variabel Y Turnover Intention yang lebih besar dibanding nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

2. Hasil Uji Reliability

a. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability	Nilai Criteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.940	> 0.7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.894		Reliabel
Turnover Intention	0.896		Reliabel

Table Hasil Composite Reliability (ρc)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel menunjukkan nilai *composite reliability* (ρc) pada variabel Pelatihan Kerja sebesar 0.940 dimana nilai tersebut diatas 0.7. Variabel Komitmen Organisasional memiliki menunjukkan nilai *composite reliability* (ρc) sebesar 0.894 dimana nilai tersebut diatas 0.7. Begitu pula, variabel *Turnover Intention* memiliki menunjukkan nilai *composite reliability* (ρc) sebesar 0.896 dimana nilai tersebut diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel laten dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi reliabel.

b. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.930	> 0.7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.843		Reliabel
Turnover Intention	0.846		Reliabel

Table Rangkuman Nilai Cronbach's Alpha

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Pelatihan Kerja sebesar 0.930 dimana nilai tersebut diatas 0.7. Variabel Komitmen Organisasional memiliki menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.843 dimana nilai tersebut diatas 0.7. Begitu pula, variabel *Turnover Intention* memiliki menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.846 dimana nilai tersebut diatas 0.7.

3. Inner Model

Variabel	R-Square	Keterangan
Komitmen Organisasional	0.389	Reliabel
Turnover Intention	0.818	Reliabel

Tabel Rangkuman Nilai R-Square

Nilai *R-Square* pada variabel Komitmen Organisasional sebesar 0.389 atau 38.9% dimana nilai ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi variabel Komitmen Organisasional yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Pelatihan Kerja sebesar 38.9%, sedangkan sisanya sebesar 61.1% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

Nilai *R-Square* pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0.818 atau 81.8% dimana nilai ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi variabel Komitmen Organisasional yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional sebesar 81.8%,

sedangkan sisanya sebesar 18.2% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

	Pengaruh Langsung	Original Sample	t tabel	t statistics	P-value	Ket
H1	Pelatihan Kerja → Komitmen Organisasional	0.624	2.011	7.205	0.000	Sig.
H2	Pelatihan Kerja → Turnover Intention	-0.456	2.011	4.770	0.000	Sig.
H3	Komitmen Organisasional → Turnover Intention	-0.547	2.011	6.223	0.000	Sig.

Table Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.624, nilai *t* hitung sebesar 7.205 dan nilai sig. *t* sebesar 0.000 dimana nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2.011 dan sig. *t* yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar -0.456, nilai *t* hitung sebesar 4.770 dan nilai sig. *t* sebesar 0.000 dimana nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2.011 dan sig. *t* yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti variabel Pelatihan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai *original sample* sebesar -0.547, nilai *t* hitung sebesar 6.223 dan nilai sig. *t* sebesar 0.000 dimana nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2.011 dan sig. *t* yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

	Pengaruh Tidak Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Ket
H4	Pelatihan Kerja → Komitmen Organisasional → Turnover Intention	2.012	4.248	0.000	Sig

Table Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel dapat diketahui bahwa Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4.248 dan nilai sig. *t* sebesar 0.000 dimana nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2.012 dan sig. *t* yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang berarti variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* melalui variabel Komitmen Organisasional.

Pembahasan

Pada hasil uji Convergent validity variabel Pelatihan Kerja variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* didapatkan hasil bahwa semua kuisioner memenuhi validitas konvergen. Pada hasil uji Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel Pelatihan Kerja variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* sudah memiliki discriminant validity yang baik dimana nilai cross loading untuk setiap indikator yang lebih besar dibanding nilai cross loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Composite reliability variabel Pelatihan Kerja variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* menunjukkan nilai composite reliability (ρ_c) diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel laten dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi reliabel. Dan nilai cronbach's alpha dimana variabel Pelatihan Kerja variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki reliabilitas yang baik.

Pada hasil pengujian inner model, nilai R-Square pada variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* menunjukkan bahwa besar persentase variasi variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Turnover Intention* yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai R-Square yang reliabel.

Hasil dari uji Hipotesis menjelaskan bahwa H0 ditolak sedangkan H1, H2, dan H3 diterima. Artinya

variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara Parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional, Variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara Parsial terhadap variabel *Turnover Intention*, variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention*.

Adapun Peneliti terdahulu yang melakukan penelitian serupa yaitu:

- 1) Alicia A. Parera, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2021) Dengan Judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut”. Hasil penelitian Dari hasil penelitian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Wehelmina Rumawas (2020) Dengan Judul “Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada perusahaan jasa konstruksi bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut” Hasil penelitian Variabel Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Simpulan

Setelah melakukan penelitian, ber-dasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* Variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* melalui komitmen organisasional di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Daftar Pustaka

- Dessler, G (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 (10th ed)*. Indeks.
- Ghozali, Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.

Hasanah, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Inti (Persero). *Jurnal Open Library Publications. Telkom University*.

Parera, A. Areros, W & Rumawas. W (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Ejurnal unsrat*. 2 (5) : 353-354

Rumawas, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Manado). *Jurnal Logos Spectrum*.

Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).

Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesatu. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

Sugiono. 2007. “Metode Penelitian Bisnis”. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Medis Group

Tamengkel, L & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 32-40.

Website PT. Angkasa Pura I