

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Turnover Intention

###### A. Pengertian Turnover Intention

Keinginan (*intention*) merupakan sebuah tekad atau niat yang timbul pada individu untuk melakukan Tindakan dengan cara tertentu. Sedangkan perputaran (*Turnover*) merupakan proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela maupun tidak. *Turnover intention* pada karyawan merupakan suatu indeks stabilitas kerja.

Robbins & Judge (2018) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Taringan *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu.

Supriadi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kecenderungan atau tujuan seorang dalam bekerja dengan sengaja mencari pekerjaan di tempat lain seperti yang ditunjukkan oleh keputusannya sendiri. Tingkat keinginan yang tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan kecewa dengan posisi posisi mereka yang diberikan oleh perusahaan, namun kekecewaan ini dapat disebabkan oleh beberapa

faktor, seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, pekerjaan yang kurang sulit dan merasa diabaikan.

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak puas didalam organisasi atau perusahaannya. Berakibat karyawan tersebut berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### **B. Indikator *Turnover Intention***

Indikator *turnover intention* disini digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Pemahaman yang mendalam tentang indikator *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau memilih untuk mencari peluang lain di luar perusahaan. Dalam Ardan & Jaelani (2021) menjelaskan bahwa terdapat 3 indikator yang dipakai untuk menilai *turnover intention* yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Mencerminkan individu memiliki pemikiran untuk pulang atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah karena tidak tersedia di lingkungan kerjanya.

## 2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang diantisipasi secara umum. Sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para wakil untuk keluar dari organisasi tersebut. Organisasi tempat mereka sekarang bekerja.

## 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya.

Indikator *turnover intention* memberikan wawasan penting bagi perusahaan mengenai potensi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pemahaman terhadap indikator ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan. Ketika perusahaan mampu mengenali tanda-tanda *turnover intention* lebih awal, langkah strategis dapat diambil untuk meningkatkan kondisi kerja dan mempertahankan karyawan.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang mencakup faktor internal maupun eksternal. Faktor ini dapat berperan signifikan dalam menentukan seberapa besar kecenderungan karyawan untuk bertahan atau

meninggalkan perusahaan. Menurut *Mobley* (2016) terdapat 6 faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu sebagai berikut:

#### A. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

#### B. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

#### C. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

#### D. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari

kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

#### E. Pelatihan Kerja

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu upaya yang dimiliki perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan dari karyawannya baik kemampuan *soft skill* maupun *hard skill*. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kemampuan tambahan bagi karyawan agar memiliki kualitas yang lebih baik.

#### F. Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan karyawan agar bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama. Oleh karena itu segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerjakaryawan harus terjaga dengan harapan kinerja karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan meningkat.

Penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor tersebut agar dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi *turnover intention*. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, perusahaan dapat mengidentifikasi dan merespon secara efektif untuk menurunkan niat karyawan untuk keluar sehingga tercipta stabilitas yang mendukung loyalitas karyawan dan keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

### **A. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu keberhasilan suatu pegawai dalam menunjang kariernya di dalam dunia pekerjaannya. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Priansa (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, mempelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang dirancang untuk mengubah perilaku karyawan. Dengan tujuan utama untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Diharapkan memberikan manfaat peningkatan terhadap kualitas karyawan serta kemajuan bagi perusahaan.

## **B. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator disini digunakan untuk menilai seberapa jauh kegiatan pelatihan dilaksanakan hingga manfaat yang didapat bagi perusahaan maupun karyawan. Penilaian terhadap pelatihan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan dampak yang positif bagi pengembangan karyawan dan kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa terdapat 6 faktor yang menjadi indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

### **1. Pra-Pelatihan**

Merupakan waktu dimana pihak perusahaan memberikan informasi pra-pelatihan. Memberikan penjelasan terkait tujuan pelatihan sebelum pelatihan dimulai. Diharapkan peserta dapat mempersiapkan.

### **2. Materi Pelatihan**

Materi dapat berupa pengelolaan (manajemen), psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan operasional dalam bekerja. Semua materi tersebut diharapkan dapat meningkatkan koempetensi dan efektivitas.

### **3. Metode Pelatihan**

Merupakan bagaimana cara fasilitator untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya. Metode yang digunakan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

#### 4. Fasilitator Pelatihan

Fasilitator atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

#### 5. Dukungan Pasca Pelatihan

Setelah menerima pelatihan seutuhnya, karyawan atau peserta masih dapat melakukan konsultasi dan juga bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan. Ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk lebih memahami materi yang dipelajari serta dapat mengaplikasikan pengetahuan dengan efektif.

#### 6. Umpan Balik Pelatihan

Selama sesi pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk memberikan pelatihan yang lebih baik lagi kedepannya. Dengan melibatkan peserta dalam proses evaluasi, perusahaan juga menunjukkannya untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan.

Indikator pelatihan kerja yang tepat sangat penting untuk menilai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan memanfaatkan indikator tersebut, maka perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana pelatihan telah mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga perusahaan dapat memastikan bahwa pelatihan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan serta berkontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.



### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

#### **A. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian Visi, Misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Luthans et al. (2021) mengungkapkan bahwa jika ada keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota serta melakukan segala cara demi kesuksesan organisasi dan menerima segala bentuk tujuan organisasi. Komitmen digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang tetap konsisten dan bertanggung jawab, terlepas dari situasi yang mereka hadapi, apakah itu mudah atau sulit, menyenangkan atau tidak, ringan atau berat. Konsistensi tidak dapat ada tanpa komitmen.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

## **B. Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi encerminkan seberapa besar loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang berperan penting dalam menentukan tingkat retensi dan kinerja karyawan. Melalui indikator ini, perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi dalam jangka Panjang. Menurut Robbins & Judge (2018) bahwa ada tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

### **1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)**

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya : karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan

cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

## 2. Komitmen kelanjutan (*Continue Commitment*)

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti : gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

## 3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi terhadap seseorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya, atau agama.

Indikator komitmen organisasi membantu perusahaan dalam mengukur dan memahami tingkat loyalitas serta keterlibatan karyawan. Dengan mengidentifikasi dan memperkuat indikator tersebut perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kondusif. Sehingga mampu mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam jangka panjang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai landasan atau acuan untuk menemukan beberapa hal yang dijadikan dasar atau perbandingan yang berhubungan dengan sistematika penelitian. Dalam penelitian ini, senantiasa peneliti mengacu pada beberapa sumber sebagai bahan referensi. Berdasarkan pembahasan sebelumnya tentang *Turnover Intention* (Y), Pelatihan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terdapat penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul, Nama, Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado</p> <p>Gabriella Y. Pangau, Wehelmina Rumawas, Olivia F. C. Walangitan (2023)</p>	<p>a) Menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan struktural (SEM)</p> <p>b) Mengelola data menggunakan <i>software smart PLS</i>.</p>	<p>a) Pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.</p> <p>b) Pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>.</p> <p>c) Komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>.</p> <p>d) pelatihan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional.</p>

No.	Judul, Nama, Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2.	<p>Kebijakan Sistem <i>Recruitment</i> dan Pelatihan Karyawan pada <i>Turnover</i> RM Cobek Soloyong</p> <p>Icha Nurfadilah Anwar, Puput Hermaliana, Santi Pertiwi Hari Sandi, Dwi Epty Hidayaty (2023)</p>	<p>a) Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskriptif serta observatif.</p> <p>b) Menggunakan metode analisis deskriptif.</p>	<p>a) <i>Contract policy</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>turnover</i>.</p> <p>b) Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan pada suatu <i>turnover</i>.</p>
3.	<p>Dampak Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional KEMENPORA</p> <p>Krisdianto dan Titing Widyastuti (2022)</p>	<p>a) Menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p> <p>b) Mengelola data menggunakan SPSS.</p>	<p>a) Terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>b) Terdapat pengaruh positif dari insentif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>c) Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja.</p> <p>e) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p> <p>f) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>
4.	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT.Royal Coconut Airmadidi.</p>	<p>a) Teknik pengumpulan sampel menggunakan <i>Non-Probability</i>.</p>	<p>a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja.</p> <p>b) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara</p>

No.	Judul, Nama, Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Luis Kristoper Sepang, Ventje, Tatimu, Wehelmina Rumawas  (2023)</p>	<p><b>b)</b> Menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan sructural (SEM). <b>c)</b> Mengelola data menggunakan <i>software smart PLS</i>.</p>	<p>pelatihan kerja dan <i>turnover intention</i>.  <b>c)</b> Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Berpindah pada Ayodya Resort Bali.  Idham Wahyono dan Setyo Riyanto  (2020)</p>	<p><b>a)</b> Teknik pengumpulan sampel menggunakan <i>proporsional random sampling</i>. <b>b)</b> Menggunakan metode regresi sederhana.</p>	<p><b>a)</b> Komitmnn organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah.</p>
6.	<p>Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. CMB.  Ryani Dhyan Parashakti dan Dwi Astuti  (2023)</p>	<p><b>a)</b> Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. <b>b)</b> Menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan sructural (SEM). <b>c)</b> Mengelola data menggunakan <i>software smart PLS</i>.</p>	<p><b>a)</b> Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. <b>b)</b> Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. <b>c)</b> Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. <b>d)</b> Komtimen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

No.	Judul, Nama, Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Warung sambal SS di Yogyakarta.</p> <p>Rika Khusnul Khotimah dan Anna Partina</p> <p>(2020)</p>	<p>a) Teknik pengumpulan sampel menggunakan <i>Non Probability Sampling</i>.</p> <p>b) Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner</p> <p>c) Menggunakan metode regresi linear berganda.</p>	<p>a) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>b) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>c) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
8.	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Masa Pandemi COVID-19 pada PT. Infarmind Farmasi Industri.</p> <p>Dini Tauriadi, Ike Kusdyah R., dan Fathorahman</p> <p>(2023)</p>	<p>a) Teknik pengumpulan sampel menggunakan <i>Probability Sampling</i>.</p> <p>b) Teknik Pengumpulan data dengan kuisioner.</p> <p>c) Menggunakan pendekatan kuantitatif.</p> <p>d) Menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>a) Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>b) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention.</p> <p>c) Pelatihan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention.</p> <p>d) Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention.</p>
9.	<p>Pengaruh Stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional pada Restoran Queens’s Tandoor seminyak</p>	<p>a) Teknik pengumpulan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i>.</p> <p>b) Teknik pengumpulan</p>	<p>a) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>b) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>

No.	Judul, Nama, Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Gede Dirga Pranata, I Gusti Salit Ketut Netra  (2019)</p>	<p>data dengan kuisisioner, wawancara, dan observasi. Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	<p><b>c)</b> Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. <b>d)</b> Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p><b>10.</b></p>	<p><i>The Influence of Work-Family Conflict and Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediation Variable in Bebek Tepi Sawah Employees Restaurant Ubud.</i>  I Kadek Teja Atmajaya, Saya Made Suniastha Amerta, Ida Bagus Udayana Putra, dan I Gusti Agung Panca Dewi  (2024)</p>	<p><b>a)</b> Menggunakan pendekatan kuantitatif. <b>b)</b> Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. <b>c)</b> Menggunakan metode analisis data statistik pemodelan persamaan struktural (SEM). <b>d)</b> Mengelola data menggunakan <i>software smart PLS</i>.</p>	<p><b>a)</b> Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. <b>b)</b> Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. <b>c)</b> Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. <b>d)</b> Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. <b>e)</b> Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. <b>f)</b> Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan <i>turnover intention</i>. <b>g)</b> Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan <i>turnover intention</i>.</p>



Sumber : Pangau *et al.*, (2023); Anwar *et al.*, (2023); Krisdianto & Widyastuti (2022); Sepang *et al.*, (2023); Wahyono & Riyanto (2020); Parashkati & Astuti (2023); Khotimah & Partina (2020); Tauridi *et al.*, (2023); Pranata & Netra (2023); Atmajaya *et al.*, (2024), diolah.

Dalam penelitian terdahulu pada tabel 2.1 terdapat persamaan dengan penelitian ini terutama dalam penggunaan variabel yang serupa yaitu *Turnover Intention*, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Selain itu, terdapat persamaan lainnya pada metode analisis yang digunakan, dimana penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto & Widyastuti (2022), Khotimah & Partina (2020), dan Tauridi *et al.*, (2023) menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

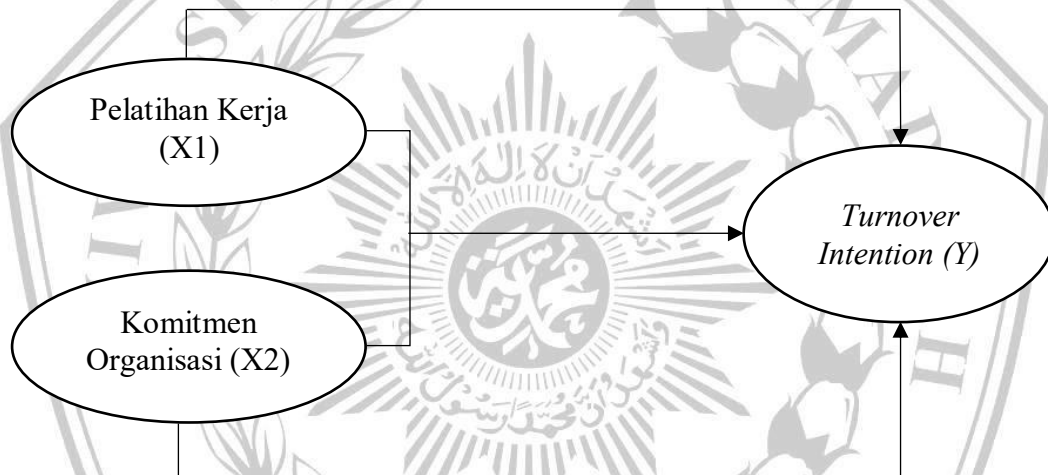
Meskipun terdapat kesamaan dalam penggunaan alat analisis, terdapat juga perbedaan pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Atmajaya *et al.* (2024); Parashkati & Astuti (2023), Sepang *et al.* (2023), dan Pangau *et al.* (2023) menggunakan statistik pemodelan persamaan struktural (SEM) sedangkan Pranata & Netra (2023) menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Selain itu, terdapat perbedaan pada variabel yang digunakan seperti penambahan variabel rekrutmen dalam penelitian Anwar *et al.* (2023) dan pada penelitian Wahyono & Riyanto (2020) hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi.

Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian dan populasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan Sengkaling Kuliner dan Kapal Rooftop yang berada pada naungan Taman Rekreasi Sengkaling sebagai objek dan populasi dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada seluruh karyawan.

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual yang menggambarkan teori dan berbagai faktor penting yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang perlu diteliti (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan komitmen organisasi serta variabel terikat yaitu *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang dan teori diatas, maka kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber : Pangau *et al.*, (2023)

Dalam kerangka pikir pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan komitmen organisasi. *turnover intention* dipengaruhi oleh kualitas dan efektivitas dalam pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh keterikatan emosional dan profesional karyawan dengan perusahaan dalam komitmen organisasi yang ditunjukkan. Sehingga dua faktor tersebut penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Hipotesis memainkan peran penting dalam mengarahkan jalannya penelitian, menguji hubungan antar variabel, dan menyediakan kerangka untuk analisis yang sistematis. sehingga hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto & Widyastuti (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit Olahraga Nasional KEMENPORA. Sejalan dengan penelitian Jun & Eckardt (2023), dan Mon & Mulyadi (2023). Sehingga semakin baik pelatihan kerja maka akan semakin tinggi *turnover intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan. Pelatihan yang baik dapat dimanfaatkan karyawan untuk menjadi nilai tambah bagi mereka dalam mencari peluang pekerjaan di tempat lain. Keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, membuka peluang untuk mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*.**

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rika Khusnul Khotimah & Anna Partina (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Warung Sambel SS di Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian Gede Dirga Pranata dan I Gusti Salit Ketut Netra (2019), Sarmawa *et al.*, (2015). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen

organisasional maka semakin rendah tingkat *turnover intention* atau niat karyawan untuk berganti pekerjaan. Komitmen organisasi mampu mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dibuat hipotesis sebagai berikut.

**H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*.**

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halim & Antolis (2021), Rahman & Rivai (2020) dan Wahyuni *et al.*, (2014) dalam analisis faktor yang mempengaruhi *turnover intention* terdapat hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dipenuhi dengan menciptakan komitmen organisasi dan pelatihan kerja karena variabel tersebut berhubungan langsung dengan karyawan. Pelatihan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi maka niat karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan akan rendah. Sehingga berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dibuat hipotesis sebagai berikut.

**H<sub>3</sub> : Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.**