

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. DWI KARYA KREASINDO
JAKARTA SELATAN**

Risza Putri Elburdah

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

email : dosen01022@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana dampak rekrutmen serta pelatihan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Dwi Karya Kreasindo. Metode penelitian ini memakai metode kuantitatif menggunakan pendekatan kasualitas. Metode pengumpulan data menggunakan angket kuesioner analisis data dengan persamaan regresi dan diuji dengan uji T dan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara parsial Rekrutmen memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi $Y = 24,454 + 0,416 X_1$, nilai pearson correlation sebesar 0,448, KD sebesar 2%, dan t-hitung 3,644 > t-tabel 2,005 atau sig t (0,001) < 0,01. Pelatihan memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi $Y = 25,800 + 0,384X_1$, nilai pearson correlation sebesar 0,441, KD sebesar 4,6%, dan t-hitung 3,283 > t-tabel 2,005 atau sig t (0,002) < 0,01. Rekrutmen dan Pelatihan secara serempak memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi berganda $Y = 21,483 + 0,291X_1 + 0,199X_2$, nilai *pearson correlation* sebesar 0,447, KD sebesar 20%, dan Fhitung 45,438 > Ftabel 2,005 nilai sig. 0,002 < 0,01.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, *Turnover Intention* Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the impact of recruitment and training on employee turnover intention of PT. Dwi Karya Kreasindo. This research method uses a quantitative method using a causality approach. The data collection method used a questionnaire data analysis with regression equations and tested by T test and F test. The results of partial hypothesis testing Recruitment has an effect on turnover intention seen from the regression equation $Y = 24.454 + 0.416 X_1$, the Pearson correlation value is 0.448, KD is 2%, and t-count 3.644 > t-table 2.005 or sig t (0.001) < 0.01. Training has an effect on turnover intention seen from the regression equation $Y = 25.800 + 0.384X_1$, the Pearson correlation value is 0.441, KD is 4.6%, and t-count is 3.283 > t-table 2.005 or sig t (0.002) < 0.01. Recruitment and training simultaneously have an effect on turnover intention as seen from the multiple regression equation $Y = 21.483 + 0.291X_1 + 0.199X_2$, the Pearson correlation value is 0.447, KD is 20%, and Fcount 45.438 > Ftable 2.005 sig value. 0.002 < 0.01.

Keywords: Recruitment, Training, Employee Turnover Intention

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Perusahaan yang dapat bersaing adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan

potensi sumber daya yang dimilikinya. Kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat teramat penting, karena tanpa adanya SDM maka perusahaan tidak akan berjalan meskipun ditopang oleh kekuatan finansial yang berlimpah dan peralatan yang canggih tidak akan sanggup menggantikan peran sumber daya manusia. Pimpinan didalam perusahaan tentu selalu mengharapkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan agar perusahaan itu sendiri terus maju dan selalu dapat bertahan dalam segala kondisi apapun.

Turnover intention memberikan masalah serius bagi perusahaan, karena banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan terjadinya pergantian karyawan terutama karyawan tersebut sudah berpengalaman. Ketika karyawan yang sudah berpengalaman keluar dari perusahaan tentunya perusahaan akan kebingungan untuk mencari pengganti yang sepadan dan juga harus bisa melatihnya lagi. Niat untuk pergi adalah ketika seseorang berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan alternatif lain yang memiliki harapan lebih baik untuk masa depan (Nafiudin serta Umdiana, 2017:73).

PT. Dwi Karya Kreasindo yang bergerak dalam bidang Retail, saat ini sedang mengalami permasalahan pada banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, padahal perusahaan selalu berupaya untuk membuat para karyawan betah bekerja namun tetap saja ada saja karyawan yang berhenti bekerja. Fenomena meningkatnya karyawan yang keluar atau berhenti bekerja ini disebabkan oleh beberapa alasan dimana sebagian karyawan merasa bahwa sudah tidak betah lagi bekerja, keinginan mencari tantangan di perusahaan lain, ingin memperoleh penghasilan yang besar dari perusahaan lain, gaji yang diberikan perusahaan sangat rendah dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari bahkan banyaknya potongan yang diberikan

perusahaan.

Untuk mengatasi masalah *turnover* yang tinggi tersebut maka dibutuhkan proses rekrutmen yang baik. Pada PT. Dwi Karya Kreasindo dapat melakukan rekrutmen karyawan menggunakan jasa *outsourcing*, media *online* maupun internal. Proses rekrutmen harus berdasarkan kriteria yang ketat agar memperoleh karyawan yang unggul dan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan tentunya. Proses rekrutmen yang tidak didasari oleh psikotes yang ketat dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku akan dapat menciptakan karyawan yang bekerja tidak sesuai keinginan perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

Pada PT. Dwi Karya Kreasindo ini, perekrutan karyawan untuk bagian lapangan direkrut berdasarkan posisi kosong di suatu divisi, tanpa melihat basic si calon karyawan tersebut, misalnya calon karyawan tersebut melamar sebagai *collection*, namun karena posisi kosong ada di divisi marketing, maka karyawan tersebut ditempatkan di divisi marketing. Ini mengakibatkan karyawan tersebut tidak nyaman dan kurang semangat dalam mengerjakan tugasnya, yang berimbas pada performa yang tidak diharapkan. Di dalam perusahaan karyawan dituntut menjadi karyawan yang berkompeten dalam menjalankan pekerjaannya, dengan tuntutan tersebut tanpa melihat *basic* dan minat yang dimiliki karyawan tersebut, mengakibatkan karyawan tersebut merasa tertekan karena merasa tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan pada akhirnya karyawan tersebut mengundurkan diri.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu komponen terpenting untuk meningkatkan kemampuan karyawan menjadi karyawan yang berprestasi. Salah satu alasan mengapa banyak karyawan berhenti bekerja adalah kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan. Mengingat tidak seorangpun dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik tanpa belajar terlebih dahulu, maka pada dasarnya wajib bagi perusahaan untuk

memberikan pelatihan kejuruan. Pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai proses dimana orang memperoleh kemampuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dari hasil pengamatan peneliti pelatihan yang dilakukan pada PT. Dwi Karya Kreasindo masih belum maksimal dimana pelatihan hanya ditunjukkan bagi karyawan yang baru bergabung saja, sementara bagi karyawan senior masih sangat minim, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara karyawan senior dimana mereka berharap mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan skill mereka. Perbedaan perlakuan inilah yang menyebabkan banyak karyawan senior memilih untuk keluar dari organisasi disebabkan oleh ketidakpuasan dalam mendapatkan keadilan pelatihan.

Oleh karena itu proses rekrutmen yang baik dan pelatihan yang sesuai dengan keinginan para karyawan dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dampak yang ditimbulkan adalah komitmen karyawan menjadi meningkat, mereka akan lebih merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah pribadi mereka, keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan juga meningkat.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh parsial rekrutmen terhadap *turnover* karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo?
2. Bagaimana pengaruh parsial pelatihan karyawan terhadap *turnover* karyawan di PT. Dwi Karya Kreasindo?
3. Bagaimana pengaruh serempak rekrutmen dan pelatihan karyawan terhadap *turnover* karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen

Kasmir (2016: 145) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang menarik sejumlah besar pelamar yang tertarik untuk melamar ke perusahaan berdasarkan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Menurut Mardianto (2014:8) didefinisikan sebagai proses memperoleh calon karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Proses pencarian kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

B. Pelatihan

Seorang karyawan baru pada suatu perusahaan hendaknya mendapatkan program pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran serta menyamakan persepsi dalam hal bidang pekerjaan. Selain itu karyawan baru perlu dibekali dengan beberapa kemampuan dasar yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Pelatihan dapat diartikan sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan dilakukan sebagai bentuk upaya meningkatkan fungsi kemampuan secara runut agar memiliki dampak kinerja yang baik. Rivai dan Sagala (2018:212), pelatihan ialah alur secara runut yang bertujuan untuk meningkatkan atau memperbaiki tingkah laku karyawan. Pelatihan berkenaan dengan keahlian dengan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

C. Turnover Intention

Nafiudin dan Umdiana (2017:73) mengatakan, tingkat *turnover* sebaiknya tidak tinggi agar perusahaan memiliki kesempatan untuk peningkatan kinerja yang baik bagi karyawan, dibandingkan melakukan mencari karyawan baru. Harninda dan Harnoto (2014) mencatat bahwa *turnover* pada dasarnya sama dengan keinginan untuk memindahkan pekerja dari satu tempat ke tempat lain.

D. Pengembangan Hipotesis

$H_{01}:\beta_1 = 0$ Terdapat pengaruh rekrutmen dengan *turnover intention* karyawan pada PT. Dwi Karya

- $H_{a1}:\beta_1 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dengan *turnover intention* karyawan pada Dwi Karya Kreasindo.
- $H_{02}:\beta_2 = 0$ Terdapat pengaruh pelatihan dengan *turnover intention* karyawan pada PT. Dwi Karya Kreasindo.
- $H_{a2}:\beta_2 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh pelatihan dengan *turnover intention* karyawan pada PT. Dwi Karya Kreasindo.
- $H_{03}:\beta_3 = 0$ Terdapat pengaruh rekrutmen dan pelatihan dengan *turnover intention* karyawan secara silmuta pada PT. Dwi Karya Kreasindo.
- $H_{a3}:\beta_3 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan pelatihan dengan *turnover intention* karyawan secara silmuta pada PT. Dwi Karya Kreasindo

III. METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sebab akibat karena bertujuan untuk menguji kausalitas diantara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, (Arikunto, 2016). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih menguatkan kepada penggunaan angka-angka karena sumber datanya dari kuesioner yang dirubah kedalam skala likert 1-5. Penelitian ini dilakukan di PT Dwi Karya Kreasindo. Yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin Dalam No. 1B Lt.2, Blok M, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo yang berjumlah 55 orang dengan jumlah populasi yang sedikit tersebut maka sampel ini mengambil semua populasi yang ada yaitu sebanyak 55 responden dengan teknik sampling jenuh.

Metode menganalisis data dengan pengujian instrumen terlebih dahulu dengan

mengecek validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu menguji dengan asumsi klasik, datanya harus normal, kemudian tidak boleh terjadi heteroskedastisitas, tidak juga terjadi multikolinieritas dan tidak boleh terjadi autokorelasi.

Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian regresi dimana dilakukan melalui dua tahapan yaitu dengan regresi sederhana dan regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen

1. Validitas

Tabel 1 Hasil Validitas Rekrutmen (X_1)

No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.759	0.266	Valid
2	0.505	0.266	Valid
3	0.664	0.266	Valid
4	0.606	0.266	Valid
5	0.708	0.266	Valid
6	0.690	0.266	Valid
7	0.443	0.266	Valid
8	0.339	0.266	Valid
9	0.675	0.266	Valid
10	0.619	0.266	Valid

Tabel 2. Hasil validitas Pelatihan (X_2)

No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.687	0.266	Valid
2	0.449	0.266	Valid
3	0.662	0.266	Valid
4	0.642	0.266	Valid
5	0.496	0.266	Valid
6	0.580	0.266	Valid
7	0.516	0.266	Valid
8	0.611	0.266	Valid
9	0.647	0.266	Valid

Tabel 3. Hasil validitas *Turnover Intention* (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	0.766	0.266	Valid
2	0.513	0.266	Valid
3	0.487	0.266	Valid
4	0.770	0.266	Valid
5	0.401	0.266	Valid
6	0.328	0.266	Valid
7	0.770	0.266	Valid
8	0.406	0.266	Valid
9	0.336	0.266	Valid
10	0.506	0.266	Valid

Hasil pengujian menunjukkan semua konstruk telah memenuhi validity yang baik karena besarnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,266.

2. Reliabilitas

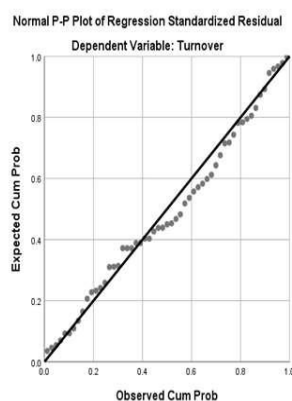
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keputusan
Rekrutmen (X_1)	0,744	0,60	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,763	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,700	0,60	Reliabel

Pengujian dengan alpha cronbach menunjukan hasil mengembirakan sebab memenuhi kriteria 0,60 yang berarti data reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar tersebut diketahui data sudah mampu memenuhi asumsi normalitas, sebab seluruh sebaran data mampu mengikuti arah garis diagonalnya.

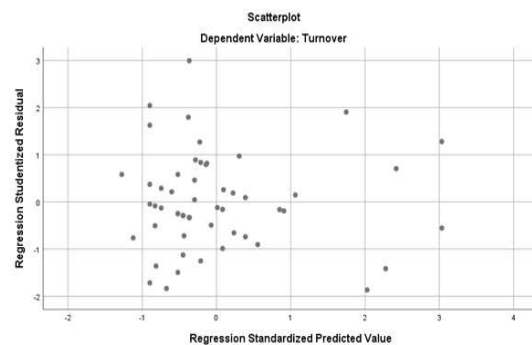
2. Uji Multikolieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Rekrutmen	.601	1.664
1 Pelatihan	.601	1.664

Berdasarkan hasil tabel data hampir dipastikan asumsi ini telah terpenuhi dengan baik sesuai syarat, yaitu (VIF) < 10 dan tolerance $> 0,10$, sehingga tidak adanya masalah multikonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang dapat dilihat dari plot pencar, distribusi Data tersebar di sekitar angka nol, dan Jangan membuat pola tertentu, data ini memenuhi persyaratan heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.447a	.228	.198	2.197

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil tersebut didapati hasil DU 1,660 $< DW$ 2,197 $> 4-DU$ 2,34, yang berarti tidak terdapat gejala autokorelasi.

C. Pengujian Regresi

Tabel 7 Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.454	4.627		5.285	.000
1 Rekrutmen	.416	.114	.448	3.644	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

$$Y = 24,454 + 0,416 X_1$$

Hasil persamaan regresi tersebut memiliki makna bahwa semakin baik sistem rekrutmen yang refleksikan oleh indikator Manajemen Perekrutan dan Teknik Perekrutan maka akan semakin membuat perubahan pada perilaku *turnover intention* karyawan sebesar 0,416 unit.

Tabel 8 Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.800	4.724		5.461	.000
Pelatihan	.384	.117	.411	3.283	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

$$Y = 25,800 + 0,384X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut memiliki makna bahwa semakin baik pelatihan kerja yang refleksikan oleh indikator Tenaga Ahli, Peserta, Materi, dan Motivasi maka akan semakin membuat perubahan pada perilaku *turnover intention* karyawan sebesar 0,384 unit.

Tabel 9 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.483	5.084		4.226	.000
1 Rekrutmen	.291	.146	.313	1.990	.052
Pelatihan	.199	.147	.214	1.359	.180

$$Y = 21,483 + 0,291X_1 + 0,199X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya Perekrutan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi Perekrutan dan pelatihan kerja, maka perubahan *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

D. Koefisien Korelasi

Tabel 10 Korelasi X₁ Terhadap Y

		Rekrutmen	Turnover intention
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.448**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	55	55
Turnover intention	Pearson Correlation	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	55	55

Berdasarkan hasil pengujian Antara Rekrutmen (X₁) Dengan *Turnover Intention* (Y), diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,448 hubungan cukup kuat.

Tabel 11 Korelasi X₂ Terhadap Y

		Pelatihan	Turnover intention
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.411**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	55	55
Turnover intention	Pearson Correlation	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	55	55

Berdasarkan hasil pengujian Antara Pelatihan (X₂) Dengan *Turnover Intention* (Y), diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,411 hubungan cukup kuat.

Tabel 12 Korelasi X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.198	2.433

Berdasarkan hasil pengujian Antara Rekrutmen (X₁) dan Pelatihan (X₂) Dengan *Turnover Intention* (Y), diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,477 hubungan cukup kuat.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 13 Koefisien Determinasi X₁ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 ^a	.002	-.017	6.852

Makna dari R² sebesar 0,002, hal ini berarti variasi perubahan *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh Rekrutmen (X₁) sebesar 2% sedangkan sisanya 98% adalah faktor lain.

Tabel 14 Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.046	.028	6.701

Makna dari R^2 sebesar 0,046, hal ini berarti variasi perubahan *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_2) sebesar 4,6% sedangkan sisanya 75,4% adalah faktor lain.

Tabel 15 Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.200	.185	2.638

Makna dari R^2 sebesar 0,200, hal ini berarti variasi perubahan *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) sebesar 20% sedangkan sisanya 80% adalah faktor lain.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Tabel 16 Uji T Parsial X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.454	4.267		5.285	.000
1 Rekrutmen	.416	.114	.448	3.644	.001

Hasil dari Tabel 16, Pelatihan dengan *turnover intention* dilihat angka t_{hitung} 3,644 > t_{tabel} 2,005 atau sig (0,001) < 0,01, dengan demikian dugaan H_1 diterima dan dugaan H_0 ditolak, hal ini berarti secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*.

Tabel 17 Uji T Parsial X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.800	4.724		5.461	.000
1 Pelatihan	.384	.117	.411	3.283	.002

Hasil dari Tabel 17, Rekrutmen dengan *turnover intention* jika dilihat dari t_{hitung} 3,283 > t_{tabel} 2,005 sig t (0,002) < 0,01, dengan demikian dugaan H_2 diterima dan dugaan H_0 ditolak, hal ini berarti secara parsial pelatihan

berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*.

2. Uji F Simultan

Tabel 18 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.877	2	45.438	7.671	.001 ^b
1 Residual	308.032	52	5.924		
Total	398.909	54			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pelatihan

Melihat tabel 18, menunjukkan bahwa F_{hitung} 45,438 > F_{tabel} 2,005 nilai sig. 0,002 < 0,01, sehingga Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh dengan *turnover intention* secara signifikan.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

1. Rekrutmen memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi $Y = 24,454 + 0,416 X_1$, nilai *pearson correlation* sebesar 0,448, KD sebesar 2%, t_{hitung} 3,644 > t_{tabel} 2,005 atau sig t (0,001) < 0,01.
2. Pelatihan memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi $Y = 25,800 + 0,384 X_1$, nilai *pearson correlation* sebesar 0,441, KD sebesar 4,6%, t_{hitung} 3,283 > t_{tabel} 2,005 atau sig t (0,002) < 0,01.
3. Rekrutmen dan Pelatihan secara serempak memiliki pengaruh dengan *turnover intention* dilihat dari persamaan regresi berganda $Y = 21,483 + 0,291 X_1 + 0,199 X_2$, nilai *pearson correlation* sebesar 0,447, KD sebesar 20%, dan F_{hitung} 45,438 > F_{tabel} 2,005 nilai sig. 0,002 < 0,01.

B. Saran

1. Perusahaan memiliki standar pelatihan yang terencana bagi seluruh karyawan dalam setiap level jabatan. Hal ini bertujuan untuk mempermudah membuat pemetaan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Untuk kedepannya diharapkan proses pelatihan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan para karyawan dan dilakukan

secara perlahan dan tidak terburu-buru. Sehingga para karyawan dapat memahami rule pekerjaannya masing-masing dengan baik.

3. Kontribusi Rekrutmen dan Pelatihan hanya menghasilkan sebesar 20%, untuk itu yang ingin meneliti lebih lanjut dipersilahkan menambah variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. (2021). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22-29.
- Chaerudin, A. (2019). *Pelatihan*. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Harninda & Harnoto. (2014). Turnover Intentions: Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138..
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2014). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardianto, A. (2014), *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Misbahuddin & Hasan, I. (2013) *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mobley, W.H (2014), *Pengertian karyawan sebab akibat dan pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam Jakarta.
- Nafiudin & Umdiana, (2017), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*, Fakultas Ekonomi Universitas.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MULTRITRAN ABADI
SRENGSENG JAKARTA BARAT
PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari
Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
Bandung: ALFABETA.

Suparno. E.W. (2015). *Manajemen
Pengembangan Sumber Daya
Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.