

211391

by Reguler A1 Akuntansi

Submission date: 26-Feb-2024 08:30AM (UTC+0700)

Submission ID: 2304255682

File name: Septa_Novia_Santi_211391_24A__Turnover_Karyawan_PT._BPP_2.docx (212.72K)

Word count: 4841

Character count: 32535

Pengaruh Kepuasan Pelatihan (*Training Satisfaction*) dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri di Sampit - Kalimantan Tengah

Septa Novia Santi, Dimas Deworo Puruhito, Herry Wirianata

Program Pascasarjana, Magister Manajemen Perkebunan, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: Septanovias444@gmail.com

ABSTRACT

This study conducted due to the high turnover rate of employees at an industrial plantation forest company in Sampit, Central Kalimantan. This study aims to investigate why the turnover intention rate is high, focusing on two factors: employee commitment to the company and their satisfaction with training. The goal of this study is to examine the extent to which employee satisfaction with training and organizational commitment affect the desire to change jobs. The study employs a quantitative method and involves 150 employees who have undergone training, deliberately chosen as the research sample. Result of the study demonstrate that the influence of training satisfaction (X1) on turnover intention (Y) shows a non-significant value or no significant effect and has a negative correlation. Meanwhile, organizational commitment (X2) to turnover intention (Y) shows a significant value or has a significant effect and has a negative correlation. Result of the study prove that the effect of training satisfaction (X1) with turnover intention (Y) shows an insignificant value or no real effect and has a negative correlation. While organizational commitment (X2) with turnover intention (Y) shows significant value or real influence and has a negative correlation. The dominant variable in influencing turnover intention (Y) is the organizational commitment variable (X2). Simultaneously or together that training satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) show significant results or have a real effect on reducing the level of turnover intention (Y) in employees of industrial plantation companies.

Keywords: industrial plantation forest, training satisfaction, organizational commitment, turnover intention

INTISARI

Penelitian ini dilakukan karena tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan hutan tanaman industri di Sampit, Kalimantan Tengah. Penelitian ini ingin menyelidiki mengapa tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) tinggi, dengan fokus pada dua faktor, komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kepuasan karyawan terhadap pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepuasan karyawan dengan pelatihan dan komitmen organisasi mempengaruhi keinginan untuk pindah pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 150 karyawan yang telah mengikuti pelatihan, dipilih secara sengaja untuk menjadi sampel penelitian. Hasil dari penelitian

ini membuktikan bahwa Pengaruh kepuasan pelatihan (*training satisfaction*) (X1) dengan niat pindah (*turnover intention*) (Y) menunjukkan nilai tidak signifikan atau tidak berpengaruh nyata dan memiliki bentuk korelasi negatif. Sedangkan komitmen organisasi (X2) dengan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai yang signifikan atau berpengaruh nyata dan memiliki bentuk korelasi negatif. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* (Y) adalah variabel komitmen organisasi (X2). Secara simultan atau bersama-sama bahwa kepuasan pelatihan (*training satisfaction*) (X1) dan komitmen organisasi (X2) menunjukkan hasil yang signifikan atau berpengaruh nyata guna meminimalkan tingkat niat pindah (*turnover intention*) (Y) pada karyawan perusahaan hutan tanaman industri.

Kata Kunci: Hutan Tanaman Industri, Kepuasan Pelatihan, Komitmen Organisasi, Niat Pindah

PENDAHULUAN

Hutan memiliki peran krusial dalam pembangunan nasional melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alamnya. Fokus strategis pada pengelolaan hutan alam sebagai bahan baku industri menjadi kunci, membutuhkan keberlanjutan dalam pengelolaan hutan alam dan tanaman. Regulasi seperti PP No 21 Tahun 1970 dan No 18 Tahun 1975 mengatur Hak Pengusahaan Hutan dan Hak Pemungutan Hasil Hutan, tetapi tantangan seperti pengurangan luas hutan dan kerusakan oleh kebakaran memerlukan upaya lebih lanjut. Penerapan Tebang Pilih Tanam Indonesia dan pembangunan Hutan Tanaman Industri dianggap strategis untuk meningkatkan potensi dan produktivitas hutan secara berkelanjutan.

Pembangunan HTI tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan industri, tetapi juga untuk melestarikan lingkungan. Sinkronisasi dengan tata guna hutan dan ruang menjadi kunci dalam perencanaan HTI untuk integrasi yang baik dalam konteks pelestarian lingkungan. Keterlibatan masyarakat lokal menjadi esensial, tidak hanya untuk mencapai keseimbangan antara pemanfaatan dan pelestarian lingkungan, tetapi juga untuk memastikan penghormatan terhadap hak-hak karyawan. Diperlukan juga dukungan finansial, baik dari pemerintah maupun modal asing, untuk mendukung pembangunan HTI yang memiliki sifat berjangka panjang dan tingkat risiko tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan dapat didefinisikan dengan perasaan senang dan lega tanpa ketegangan atau ketidaknyamanan (Daryanto, 2018). Dalam konteks perusahaan, kepuasan mencerminkan evaluasi subjektif terhadap objek, pengalaman, atau situasi, dan terkait dengan moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Hasibuan, 2006). Kepuasan pelatihan, seperti yang diperkenalkan oleh (Schmidt, 2007), merujuk pada tingkat kesenangan seseorang terhadap serangkaian kegiatan yang dirancang guna menaikkan sikap, pengetahuan serta keterampilan agar dapat menjalankan tugas serta pekerjaan dengan efektif. Ini mencakup evaluasi perasaan karyawan terhadap pelatihan di luar tugas, menekankan pentingnya respons karyawan terhadap upaya pengembangan dan pengukuran formal (Schmidt, 2007; Memon et al., 2016). Studi mengenai kepuasan kerja

menunjukkan itu adalah refleksi sikap positif terhadap pekerjaan, melibatkan sejauh mana pekerja merasa puas dengan pekerjaannya. Pada umumnya, peserta pelatihan akan merasa puas jika program sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan kepuasan juga terkait dengan peralatan dan instruktur yang memadai. Secara keseluruhan, kepuasan ditranslasikan sebagai perasaan bahagia dan senang atas hasil pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman individu (Schmidt, 2007; As'ad, 2003).

Komitmen organisasi, sebagai dimensi perilaku, mencerminkan keterikatan anggota terhadap tugas dan kewajiban mereka dalam suatu organisasi (Irwansyah, 2015). Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa komitmen ini menunjukkan dukungan kuat karyawan terhadap perusahaan dan tujuannya, dengan niat kuat untuk tetap terlibat dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2015) melihat komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu dalam mengakui keterlibatannya dalam organisasi, melibatkan keyakinan terhadap tujuan perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Robbins & Judge (2015) menambahkan dimensi komitmen afektif, yang mencakup perasaan positif karyawan terhadap organisasi saat bergabung. Tingkat komitmen organisasi karyawan dapat diukur melalui indikator seperti kepercayaan, upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, dan penerimaan nilai-nilai organisasi (Hunt & Morgan, 2017). Sejauh ini, komitmen organisasi menciptakan hubungan positif antara individu dan organisasi, di mana karyawan merasa terhubung, termotivasi, dan berkontribusi secara maksimal.

Intensi atau niat untuk berpindah antara satu organisasi tertentu pada yang lainnya, dikenal sebagai *turnover intention*, mencerminkan kecenderungan karyawan untuk sukarela berhenti atau pindah pekerjaan sesuai dengan pilihan mereka sendiri (Gujarati & Porter, 2009; Bluedorn, 1982; Mobley, 1982), seperti dikutip oleh (Khikmawati, 2015; Setyanto, 2013). Ini adalah suatu keinginan atau tindakan yang mencerminkan kecenderungan atau niat karyawan agar dapat mencari pekerjaan dan meninggalkan pekerjaannya sekarang ³⁴ (Arianto, 2006; Laswitarni & Swaputra, 2017). Turnover, di sisi lain, adalah proses di mana karyawan secara faktual meninggalkan organisasi dan perlu digantikan (Mathis et al., 2015). Berbagai faktor yang memengaruhi tingkat keinginan ini termasuk aspirasi guna memperoleh pekerjaan yang lebih layak (Maarif & Kartika, 2021). Dengan demikian, *turnover intention* diartikan dengan intensitas ataupun kadar intensi keluar perusahaan dan organisasi dengan berbagai penyebab yang mengakibatkan munculnya *turnover intention* (Ridlo, 2012).

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam operasional Hutan Tanaman Industri (HTI) menciptakan kebutuhan akan manajemen yang profesional. Hutan Tanaman Industri sebagai pemegang izin HTI menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja dan menghadapi tingginya turnover. Dengan mengimplementasikan program pelatihan, perusahaan berharap meningkatkan komitmen karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan membangun fondasi SDM yang kuat. Pelatihan karyawan tidak hanya untuk persiapan pekerjaan baru tetapi juga sebagai usaha berkelanjutan guna menaikkan kualifikasi dan kinerjanya sepanjang karir di perusahaan. Ikatan dinas menjadi strategi untuk melindungi investasi

perusahaan dalam pengembangan karyawan, memastikan karyawan tetap di perusahaan setelah menerima pelatihan atau pendidikan tertentu.

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah disampaikan, penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Pelatihan (*Training Satisfaction*) dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan Hutan Tanaman Industri" menjadi sangat esensial untuk dilakukan. Pengembangan dan pemahaman lebih lanjut mengenai dinamika ini menjadi krusial dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Perumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga pertanyaan utama terkait *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri. Pertama, apakah variabel *training satisfaction* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* secara bersamaan. Kedua, apakah *training satisfaction* lebih dominan memengaruhi *turnover intention* dibandingkan komitmen organisasi. Ketiga, apakah komitmen organisasi lebih memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di industri tersebut.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini tujuannya menilai atau mengukur dampak bersama-sama dari *training satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri. Penelitian ini juga tujuannya agar mengidentifikasi seberapa besar pengaruh *training satisfaction* secara individu terhadap tingkat *turnover intention*, serta menganalisis peran variabel komitmen organisasi secara independen terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan mendalam tentang berbagai faktor yang berkontribusi terhadap niat pergantian pekerjaan di sektor ini. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap variabel *training satisfaction* dan komitmen organisasi, diharapkan dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan di industri Hutan Tanaman.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: Pertama, H1 menyatakan adanya pengaruh bersama-sama antara *training satisfaction* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap tingkat *turnover intention* (Y) pada karyawan Hutan Tanaman Industri. Kedua, H2 menegaskan bahwa *training satisfaction* (X1) secara individu berpengaruh memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* (Y). Terakhir, H3 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi (X2) secara individu memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* (Y) pada karyawan Hutan Tanaman Industri. Hipotesis-hipotesis ini memberikan dasar dalam pengujian hubungan atau pengaruh

antara variabel-variabel tersebut dan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang berbagai faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan di sektor ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *explanatory*, sejalan dengan konsep yang diperkenalkan Seefeldt (2008), untuk menyelidiki kausalitas antar variabel dan menjelaskan fenomena tertentu dalam konteks tingkat *turnover* karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah membuktikan dampak variabel pelatihan kerja, seperti metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan tujuan pelatihan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti berkomitmen untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap pengaruh atau keterkaitan hubungan beberapa variabel yang relevan dalam kerangka penelitian ini.

Penelitian dilaksanakan di Hutan Tanaman Industri yang melibatkan area operasional pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI). Waktu pelaksanaan penelitian mencakup periode dari Desember 2023 hingga Januari 2024. Responden penelitian adalah karyawan Hutan Tanaman Industri yang telah mengikuti program pelatihan. Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan kuisisioner, data primer, dan data sekunder ini peneliti dapatkan atau peroleh bersumberkan dari perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pemahaman hubungan antar variabel pelatihan dan tingkat *turnover* karyawan, tetapi juga mengkontekstualisasikan temuan dalam realitas spesifik perusahaan.

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilangsungkan pada Hutan Tanaman Industri (HTI) yang meliputi area operasional pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) di Kabupaten Sampit, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilakukan mulai dari 03 – 20 Januari 2024.

Pengumpulan Data

Sumber dan metode pengumpulan data merupakan elemen krusial dalam sebuah penelitian. Dalam hal sumber data, penelitian ini membedakan antara data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan peneliti secara langsung bersumberkan dari lokasi objek penelitian dan sumber pertamanya. Sebaliknya, data sekunder dikumpulkan untuk tujuan lain dan dapat ditemukan dengan cepat melalui beberapa sumber seperti literatur, penelitian terdahulu, jurnal, koran, majalah, dan internet. Kedua jenis data ini memberikan dimensi yang berbeda dan saling melengkapi dalam konteks penelitian.

Metode pengumpulan data yang diterapkan melibatkan tiga pendekatan utama, yaitu pengisian kuisisioner, wawancara, dan studi literatur. Responden diminta untuk mengisi kuisisioner yang disusun peneliti, yang dapat berisi pertanyaan terstruktur atau terbuka sesuai dengan tujuan penelitian. Wawancara langsung dengan manajemen yang memiliki wewenang memberikan pemahaman mendalam dan klarifikasi terhadap isu-isu yang relevan. Selain itu, studi literatur dilakukan untuk mereview dan menganalisis teori-teori yang mendukung penelitian ini. Kombinasi ketiga metode ini

diharapkan memberikan data yang kaya dan mendalam, serta dasar teoretis yang kuat untuk mendukung temuan dan analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan Hutan Tanaman Industri (HTI) yang telah mengikuti pelatihan, berjumlah 223 orang. Populasi ini terdiri dari karyawan yang direkrut secara regular dan melalui program pelatihan khusus untuk mahasiswa/siswa baru lulus. Metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan *purposive sampling*, yang memungkinkan peneliti memilih responden berdasarkan karakteristik yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus slovin dapat disimulasikan dengan $n = N / (1 + (N \times e^2))$, yang di dalamnya ada n, N, dan e:

Sehingga dalam penetapan sampel penelitian ini jumlah populasi 223 orang dengan 5% margin eror didapatkan sampel sebanyak:

Jawab: $n = N / (1 + (N \times e^2))$
 $n = 223 / (1 + (223 \times 0,05^2))$
 $n = 223 / (1 + 0,5575)$
 $n = 223 / (1,5575)$
 $n = 143,18$ atau 143 orang

Jadi total sampel yang diambil untuk penelitian ini setelah dihitung memanfaatkan rumus Slovin adalah 143 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas pelatihan di Hutan Tanaman Industri (HTI). Dilakukan sebagai langkah terencana untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Perusahaan berkomitmen memberikan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh karyawan, dengan fokus pada aspek dasar, teknis, manajerial, dan kepemimpinan. Pendekatan berjenjang diterapkan dari karyawan baru hingga kepala departemen. Penelitian melibatkan 150 karyawan Hutan Tanaman Industri (HTI), dengan tujuan memahami efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Tabel 1 Jumlah Sampel Penelitian

Jenjang Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Department Head	3	2.00
Section Head	12	8.00
Supervisor	13	8.67
Officer	122	81.33
Total	150	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh *training satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perusahaan hutan tanaman industri. Selanjutnya akan dijelaskan pembahasan untuk hasil penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini dilakukan pengelompokan dengan berlandaskan jenis kelamin, sebagai di bawah ini;

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	140	93.33
Perempuan	10	6.67
Total	150	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Menagcu dalam tabel 2 di atas, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dikomparasikan dengan responden penelitian berjenis kelamin perempuan. Persentase dari responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 93.33% dan sedangkan untuk perempuan sebanyak 6.67%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden penelitian ini dilaksanakan pengelompokan dengan berlandaskan empat kelompok usia, sebagai di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 29	119	79.33
30 - 39	25	16.67
40 - 49	6	4.00
50 - 59	0	0.00
Total	150	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.3 menggambarkan dominasi responden penelitian ini oleh karyawan yang berada dalam rentang usia 20 hingga 29 tahun mencapai persentase senilai 79.33%. Sebaliknya, persentasenya paling rendah terlihat pada kelompok usia di atas 50 tahun, yaitu 0%, menunjukkan tidak ada karyawan dalam penelitian ini yang berumur di atas 50 tahun. Kelompok usia 30 hingga 39 tahun mencapai persentase senilai 16.67%, sementara karyawan berumur 40 hingga 49 tahun memiliki persentase senilai 4%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden penelitian ini dilakukan pengelompokan dengan berlandaskan pendidikan terakhir, sebagai di bawah ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMK / SMA Setingkat	57	38.00
Diploma	0	0.00
Sarjana/ S2/ S3	93	62.00
Total	150	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan tidak ada karyawan yang pendidikannya Diploma yaitu 0%. Sedangkan karyawan yang mempunyai gelar sarjana mendominasi dengan persentase 62%. Persentase karyawan yang mempunyai pendidikan SMK/ SMA Setingkat senilai 38%.

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Responden penelitian ini melakukan pengelompokan dengan berlandaskan lama kerja di perusahaan, sebagai di bawah ini:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 - 5	141	94.00
6 - 10	5	3.33
11 - 15	4	2.67
16 - 20	0	0.00
Total	150	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel 5 tersebut, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun mendominasi dalam penelitian ini, mencapai persentase sebanyak 94%. Persentase karyawan dengan masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 3.33%, sedangkan persentase karyawan yang bekerja selama 11 hingga 15 tahun sebanyak 2.67%. Sementara itu, persentase terkecil terlihat pada kategori masa kerja 16 hingga kurang dari 20 tahun, yaitu 0%.

**Analisis Data
Uji Normalitas**

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.46157077
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.060
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan uji normalitas dari variabel penelitian yang membuktikan nilai signifikansinya ialah 0.200, dengan ini dihasilkan kesimpulan bahwa data penelitian ini dilakukan pengujian lebih tinggi dari 0.05, dengan ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

Didapatkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas dinyatakan valid jika hasil nilai signifikansi <0,05 dan jika nilai signifikansi >0,05 berarti tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.921	12	46

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 9 di atas, bahwa hasilnya sudah reliabel dengan hasil nilai cronbach's alpha 0.921. Hasil dari pengujian reliabilitas ini masuk ke dalam kategori reliabel apabila nilai cronbach's alpha ≥ 0.700 .

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model			
1	X1	0.647	1.547
	X2	0.603	1.658
	X3	0.879	1.137

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas untuk variabel X1, X2, dan X3. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 atau nilai Tolerance lebih besar dari 0,01 untuk variabel-variabel tersebut.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 11 Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.132	4.330		-.031	.976
	X1	.058	.057	.083	1.023	.308
	X2	.074	.045	.134	1.647	.102

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas pada tabel 11 di atas, untuk variabel X1 dan X2 tidak terjadi gejala heteroskedasitas. Dikarenakan ketiga variabel memiliki nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$.

Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Uji F Hipotesis H1

Variabel	Koefesien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	55.855	7.574	0.000
X1	-0.039	-0.401	0.689
X2	-0.198	-2.584	0.011
F _{hitung} :			3.441
R Square:			0.045
R:			0.211
Adjust R Square:			0.032
Sig. F:			0.035
F _{tabel} :			3.06

T_{tabel}: 1.976

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

1 Training Satisfaction (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Nyata Terhadap Tingkat Turnover Intention (Y) Pada Karyawan Hutan Tanaman Industri.

Berdasarkan Tabel 4. 12 di atas, didapatkan nilai signifikan senilai 0,035. Ini disebabkan bahwa nilai signifikan $0,035 < 0,05$, ini sejalan pada dasar dalam mengambil suatu keputusan dalam uji F, dihasilkan konklusi bahwa hipotesis diterima, ini bahwa *training satisfaction* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Dengan menggunakan F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan tingkatan kebebasan regresi senilai 2 dan tingkatan kebebasan residual senilai 147, didapatkan nilai kritis F senilai 1,976. Melakukan uji F pada data regresi, diperoleh nilai F hitung senilai 3,441 yang melebihi nilai kritis, yaitu 1,976. Oleh karena itu, nilai signifikansi F (0,035) lebih kecil dari α (0,05) mengindikasikan bahwa hipotesis pertama diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa *training satisfaction* (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Selain itu, nilai koefisien determinasi atau R square senilai 0,045 menunjukkan bahwa 45% variasi dalam *turnover intention* (Y) diprediksikan dengan kedua variabel independen yaitu *training satisfaction* (X1) dan komitmen organisasi (X2). Sisanya, sekitar 55%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

1 Training Satisfaction (X1) Berpengaruh Nyata Terhadap Turnover Intention (Y) Pada Karyawan Hutan Tanaman Industri.

Variabel *training satisfaction* (X1) menunjukkan nilai t-hitung senilai -0,401, yang lebih rendah dari nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan tingkatan kebebasan residual senilai 147, yaitu 1,976. Dengan nilai signifikansi t senilai 0,689 yang melebihi α (0,05), dengan ini dihasilkan konklusi bahwa pengaruh *training satisfaction* (X1) terhadap *turnover intention* tidak memiliki signifikansi statistik. Hipotesis terkait ditolak, menyiratkan bahwa *training satisfaction* (X1) tidak memiliki pengaruh secara nyata dalam menurunkan *turnover intention* (Y). Meskipun demikian, terdapat hubungan tidak signifikan antara kedua variabel tersebut, diindikasikan oleh nilai korelasi -0,039. Korelasi yang bersifat negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *training satisfaction* dapat berkontribusi pada penurunan *turnover intention* senilai 0,039, namun nilai ini tidak mencapai tingkat signifikansi statistik.

1 Diduga Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Nyata Terhadap Turnover Intention (Y) Pada Karyawan Hutan Tanaman Industri.

Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan t-hitung senilai -2,584, lebih rendah daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan tingkatan kebebasan residual 147, yaitu -1,976. Dengan nilai signifikansi t senilai 0,011 yang lebih kecil dari α (0,05), dengan ini dihasilkan konklusi bahwa pengaruh Komitmen

Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* signifikan secara statistik. Secara individu, variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi *turnover intention* (Y), mendukung kebenaran hipotesis ketiga. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji t, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa hipotesis tersebut diterima, atau dengan kata lain, komitmen organisasi (X2) secara nyata memengaruhi *turnover intention*. Adapun terkait korelasi antara variabel komitmen organisasi (X2) dan *turnover intention* (Y), nilai korelasi senilai -0,198 menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan. Arah hubungan yang negatif menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi dapat menyebabkan penurunan *turnover intention* senilai 0,198, meskipun nilai ini tidak mencapai tingkat signifikansi statistik.

Hasil Analisa Deskripsi Variabel

Variabel *Training Satisfaction*

Terdapat 15 (lima belas) pernyataan yang menjadi *training satisfaction*, yang terdiri dari:

Tabel 13 Hasil Statistik Deskriptif *Training Satisfaction*

		Statistics														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.29	4.27	4.18	4.10	3.99	4.07	4.27	4.15	4.23	4.20	4.15	4.01	4.07	4.05
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		0.709	0.669	0.711	0.898	0.749	0.815	0.730	0.739	0.683	0.657	0.714	0.699	0.798	0.720	0.809
Variance		0.502	0.447	0.506	0.806	0.560	0.664	0.532	0.546	0.466	0.431	0.510	0.488	0.638	0.519	0.655
Range		2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4
Minimum		3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	8	635	643	640	627	615	599	610	640	623	634	630	622	601	610	608

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari Tabel 13, terlihat bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada jawaban pertanyaan mengenai kepuasan pelatihan (X1.2), mencapai 4,29 dengan total nilai 643. Sementara itu, nilai terendah tercatat pada pertanyaan keenam (X1.6) dengan rata-rata 3,99 dan total nilai 599. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menganggap pengetahuan dan penjelasan dari pengajar mendukung pemahaman terhadap materi pelatihan, namun mungkin masih perlu peningkatan dalam penyajian agar lebih menarik.

Nilai yang sering muncul pada pernyataan kelima (X1.5) dan pernyataan sepuluh (X1.10) adalah nilai 4 (setuju). Ini mengisyaratkan bahwa pengajar sudah memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyampaikan materi dan peserta pelatihan juga merasa bahwa materi yang disampaikan berguna bagi pekerjaannya.

Nilai modus atau mode 5 (sangat setuju) terdapat pada pernyataan keempat (X1.4). Hal ini menunjukkan pengajar berinteraksi dengan penonton sehingga *training* menjadi menarik dan tidak monoton.

Standar deviasi tertinggi terdapat pada pernyataan keempat (X1.4) dengan nilai 0,898, sementara standar deviasi terendah tercatat pada pernyataan kesepuluh (X1.10) senilai 0,657. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan pelatihan, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi terhadap pelaksanaan training yang diselenggarakan oleh perusahaan. Kepuasan training ini meliputi komponen kepuasan terhadap pelatih, kepuasan terhadap sesi pelatihan, dan kepuasan terhadap dukungan organisasi.

Penelitian Nawaz et al (2014), menegaskan bahwa keterlibatan karyawan memainkan peran kunci dalam menghubungkan praktik sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan, dengan tingkat kreativitas karyawan. Studi tersebut menunjukkan dampak positif yang signifikan dari pemberdayaan, pelatihan, dan keterlibatan karyawan terhadap kreativitas. Penelitian ini juga mencatat hubungan yang kuat antara pemberdayaan dan kreativitas, pelatihan dan kreativitas, pemberdayaan dan keterlibatan karyawan, serta pelatihan dan keterlibatan karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa melalui pelatihan dan pemberdayaan, karyawan dapat merasa dihargai oleh organisasi, sesuai dengan perspektif strategis SDM. Dengan demikian, praktik kerja unggul, termasuk pelatihan dan pemberdayaan, tidak hanya berdampak pada kreativitas individu tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.4.2 Variabel Komitmen Organisasi

Terdapat 15 (lima belas) pernyataan yang menjadi komitmen organisasi, yang terdiri dari:

Tabel 14 Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisaional

		Statistics														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.87	3.87	3.76	3.90	3.84	3.55	3.50	3.73	3.85	3.89	3.73	3.67	3.73	3.59	3.80
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Std. Deviation		0.895	0.902	0.974	0.925	0.812	1.001	1.002	1.028	0.880	0.909	1.016	0.930	0.904	0.906	0.882
Variance		0.801	0.814	0.949	0.856	0.659	1.001	1.003	1.056	0.775	0.826	1.032	0.866	0.817	0.820	0.779
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		580	580	564	585	576	532	525	560	577	583	559	551	559	539	570

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari Tabel 14, dapat diamati bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada jawaban pertanyaan mengenai komitmen organisasional (X2.4) senilai 3,90, dengan total nilai atau jumlah mencapai 585. Sementara itu, nilai terendah tercatat pada pertanyaan ketujuh (X2.7) dengan rata-rata 3,50 dan jumlah nilai terendah 525. Situasi ini mengindikasikan bahwa para karyawan merasa telah menjadi bagian integral dari perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kekhawatiran bahwa meninggalkan perusahaan akan sulit untuk mendapatkan peluang kerja di tempat lain.

Nilai yang sering muncul pada pernyataan kedua (X2.2) dan pernyataan kelima (X2.5) adalah nilai 4 (setuju). Ini mengisyaratkan bahwa komitmen organisasional yang diterima karyawan sudah memberikan pengaruh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepedulian karyawan terhadap masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalahnya juga. Disamping itu, karyawan akan Bahagia jika bisa menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

Standar deviasi terbesar terdapat pada jawaban pernyataan kedelapan (X2.8) dengan nilai senilai 1,028, sementara standar deviasi terendah terdapat pada jawaban pernyataan kelima (X2.5) dengan nilai 0,812. Analisis deskriptif variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan telah merasa terhubung erat dengan perusahaan. Kesulitan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat disebabkan oleh adanya keterikatan yang sudah terbentuk.

4.4.3 Variabel Turnover Intention

Terdapat 15 (lima belas) pernyataan yang menjadi *Turnover intention*, yang terdiri dari:

Tabel 14 Hasil Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

		Statistics														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.97	2.75	2.85	2.77	2.85	2.74	2.75	2.82	2.93	2.81	2.84	2.72	2.81	2.83	2.85
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		0.870	0.835	0.763	0.930	0.763	0.709	0.761	0.812	0.787	0.772	0.760	0.761	0.814	0.784	0.754
Variance		0.757	0.697	0.582	0.865	0.582	0.502	0.580	0.659	0.619	0.596	0.578	0.579	0.663	0.614	0.569
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		445	413	428	415	428	411	412	423	439	422	426	408	422	424	428

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari data pada Tabel 14, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada jawaban pertanyaan mengenai komitmen organisasional (Y.1), yakni senilai 2,97 dengan nilai total atau jumlah sebanyak 445. Sementara itu, nilai terendah tercatat pada pertanyaan kedua belas (Y.12) dengan rata-rata 2,72 dan total nilai terendah sebanyak 408. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung merasa memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena merasa beban kerjanya terlalu berat.

Banyaknya kemunculan nilai 3 (netral) menunjukkan bahwa sikap karyawan cenderung tidak menunjukkan keinginan kuat untuk keluar atau bertahan di perusahaan. Standar deviasi terbesar terdapat pada pernyataan keempat (Y1.4) dengan nilai 0,90, sementara standar deviasi terendah terdapat pada pernyataan keenam (Y1.6) dengan nilai 0,709. Dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel *turnover intention*, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa karyawan sudah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, sedang mempertimbangkan untuk keluar, dan sedang mencari alternatif pekerjaan lain. Hasil ini sejalan dengan pendapat Mobley

(1982) (dikutip Khikmawati, 2015), keinginan pindah kerja didefinisikan dengan niat ataupun kecenderungan karyawan untuk tidak melanjutkan kerja di suatu tempat.

Turnover intention diartikan dengan intensitas ataupun kadar intensi keluar perusahaan dan organisasi dengan berbagai penyebab yang mengakibatkan munculnya *turnover intention* (Maarif & Kartika, 2021).

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan berbagai faktor seperti Kepuasan Pelatihan (*training Satisfaction*) dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hasil kesimpulan yang didapatkan ialah:

1. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi dengan *turnover intention* menunjukan nilai yang signifikan atau memiliki pengaruh nyata dan memiliki bentuk korelasi negatif, hal ini menunjukkan meningkatkan komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan pada perusahaan hutan tanaman industri.
2. Pengaruh kepuasan pelatihan (*training satisfaction*) dengan niat pindah (*turnover intention*) menunjukan nilai tidak signifikan atau tidak memiliki pengaruh nyata dan memiliki bentuk korelasi negatif. Artinya kepuasan pelatihan dalam penelitian ini tidak menjadi dasar bagi karyawan untuk tetap meninggalkan perusahaan.
3. Secara simultan atau bersama-sama bahwa kepuasan pelatihan (*training satisfaction*) dan komitmen organisasi menunjukan hasil yang signifikan atau memiliki pengaruh nyata untuk menurunkan tingkat niat pindah (*turnover intention*) pada karyawan perusahaan hutan tanaman industri.

Saran

Berikut saran untuk penelitian lanjutan:

1. Studi Lebih Lanjut tentang Kepuasan Pelatihan
Melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan pelatihan karyawan secara lebih mendalam. Ini bisa melibatkan wawancara mendalam atau survei yang lebih terfokus untuk mengeksplorasi aspek-aspek spesifik dari pelatihan yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
2. Analisis Lebih Mendalam tentang Komitmen Organisasi
Melakukan penelitian lanjutan untuk memahami lebih dalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hal ini bisa mencakup studi tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan berbagai faktor lainnya terhadap tingkat komitmen karyawan.
3. Penelitian Mengenai *Turnover intention*
Melakukan penelitian yang lebih khusus untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *Turnover intention*. Ini bisa termasuk penelitian longitudinal untuk melacak perubahan dalam keinginan pindah kerja

seiring waktu, serta penelitian eksperimental untuk menguji dampak intervensi tertentu terhadap tingkat turnover.

4. Studi Komprehensif tentang Pengaruh Variabel-Variabel Penelitian Lainnya
Melakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk memahami hubungan antara variabel-variabel penelitian lainnya, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karir, dengan *Turnover intention*. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang berbagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2003). *Produktivitas Kerja Karyawan* (Edisi Empa). Liberti.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35(2), 135–153.
- Daryanto. (2018). *Media Pembelajaran*. Gava Media.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw-hill.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (2017). The Resource-Advantage Theory of Competition: A Review. *Review of Marketing Research*, 153–205.
- Irwansyah, I. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah Profesional Sistem Informasi. *JURNAL BISNIS STRATEGI*, 14(2), 181–196.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Laswitarni, N. K., & Swaputra, I. B. (2017). Analisis Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar). *Prosiding*.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity through Employee Engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593–601. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.13618>
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur."* PH Movement Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (13 Three E). Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Schmidt, S. W. (2007). The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 481–498.
- Seefeldt, C. (2008). *Pendidikan Anak Usia Dini Menyiapkan Anak Usia Tiga, Empat, dan Lima Tahun Masuk Sekolah*. Indeks kelompok Gramedia.

Setyanto, R. A. (2013). *Analisis Penilaian Harga Wajar Saham PT. BW Plantation dengan Metode Discounted Free Cash Flow To Equity*. Universitas Gadjah Mada.

211391

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	3%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	fmi.or.id Internet Source	1%
5	ejurnal.unikarta.ac.id Internet Source	<1%
6	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet Source	<1%
7	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
8	jurnal.umsb.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%

10	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Gunadarma Student Paper	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV SURYA AGUNG MOTOR BANYUMAS", Media Ekonomi, 2017 Publication	<1 %
14	journal31.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
15	www.scribd.com Internet Source	<1 %
16	boga.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
17	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
19	ujangridwan.yolasite.com Internet Source	<1 %

20	adoc.pub Internet Source	<1 %
21	docplayer.info Internet Source	<1 %
22	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
23	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
26	jurnal.wima.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
28	es.scribd.com Internet Source	<1 %
29	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
30	jurnal.usi.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %

32 Diah Syartika Syarif, Djoko Soelistya, Suyoto Suyoto. "Strategy for Reducing Employee Turnover Intention: The Influence of Organizational Culture and Work Environment as Mediated by Job Satisfaction", MANAZHIM, 2024
Publication <1 %

33 Yolanda Merlysabella, Didik Subiyanto. "Upaya Menekan Turnover Intention Dengan Prediktor Dukungan Organisasi Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022
Publication <1 %

34 ejournal.unib.ac.id
Internet Source <1 %

35 jurnal.feb.unila.ac.id
Internet Source <1 %

36 jurnal.untagsmg.ac.id
Internet Source <1 %

37 lib.ibs.ac.id
Internet Source <1 %

38 pdfslide.net
Internet Source <1 %

39 repository.stiedewantara.ac.id
Internet Source <1 %

40	repository.untar.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.neliti.com Internet Source	<1 %
43	Rehabilitasi hutan di Indonesia akan kemanakah arahnya setelah lebih dari tiga dasawarsa?, 2008. Publication	<1 %
44	Sugeng Sugeng, Fitriani Fitriani, Farach Azizah Aini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Kasus Pada PT. Indo Metro Surya Andola", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023 Publication	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On