

**Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja
dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT
Duo Mas Makmurindo**

SKRIPSI

Oleh :

Vicky Vannes

20200500117

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja
dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT
Duo Mas Makmurindo**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

Vicky Vannes

20200500117



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Vicky Vannes

NIM : 20200500117

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja,
dan Komitmen Karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

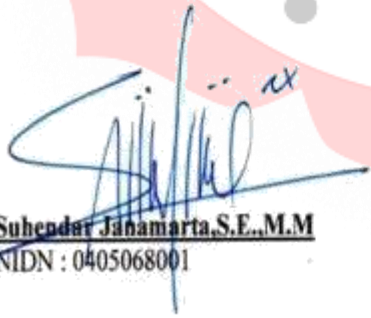
Tangerang, 27 Maret 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja,
dan Komitmen Karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Vicky Vannes

NIM : 20200500117

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 10 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhendar Janamarta, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Vicky Vannes

NIM : 20200500117

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja,
dan Komitmen Karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

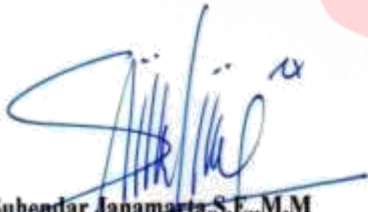
Tangerang, 10 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M
NIDN : 0405068001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Vicky Vannes
NIM : 20200500117
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja,
dan Komitmen Karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M
NIDN : 0427068101

Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 12 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Vicky Vannes

NIM : 20200500117

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Vicky Vannes

NIM : 20200500117

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Duo Mas Makmurindo", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 03 Oktober 2024

Penulis,



Vicky Vannes

NIM : 20200500117

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM REKRUTMEN SDM,
PENGALAMAN KERJA dan KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT DUO MAS MAKMURINDO**

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Duo Mas Makmurindo. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survey atau wawancara langsung dengan menggunakan sampel jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Kemudian menganalisis data dengan menggunakan program SPSS 25.00.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai 0,811 atau 81%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh penggunaan sistem rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT Duo Mas Makmurindo yaitu sebesar 81%. Sedangkan Hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($416,913 > 3,09$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara penggunaan sistem rekrutmen karyawan (X1), pengalaman kerja (X2), dan komitmen karyawan (X3) terhadap turnover intention (Y). Hasil uji T diperoleh sebesar $t_{hitung} 4.312 > t_{tabel} 1,660$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antar penggunaan sistem rekrutmen sdm (X1) terhadap turnover intention. Nilai $t_{hitung} 3.170 > t_{tabel} 1,660$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X2) terhadap turnover intention. Nilai $t_{hitung} 2.155 > t_{tabel} 1,660$ dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan (X3) terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan , Turnover Intention

**THE INFLUENCE OF USING AN HR RECRUITMENT SYSTEM, WORK
EXPERIENCE AND EMPLOYEE COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION
AT PT DUO MAS MAKMURINDO**

ABSTRACT

The author conducted this research to find out whether the use of an HR recruitment system, work experience and employee commitment have an effect on turnover retention at PT. Duo Mas Makmurindo. The research method used is quantitative with a survey approach or direct interviews using saturated samples, including non-probability sampling. Then analyze the data using the SPSS 25.00 program.

Based on the coefficient of determination test, the resulting R Square value is 0.811 or 81%, which means that the influence of using the HR recruitment system, work experience and employee commitment on turnover intention at PT Duo Mas Makmurindo is 81%. Meanwhile, the results of the calculation of $f_{count} > f_{table}$ ($416.913 > 3.09$) and a significance value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that there is a simultaneous or joint influence between the use of the employee recruitment system (X1), work experience (X2), and commitment employee (X3) on turnover intention (Y). The T test results obtained were $t_{count} 4,312 > t_{table} 1.660$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, which means there is a positive and significant influence between the use of the HR recruitment system (X1) on turnover intention. The t_{count} value is $3,170 > t_{table} 1.660$ and the significance value is $0.002 < 0.05$, which means that there is a positive and significant influence between work experience (X2) on turnover intention. The t_{count} value is $2.155 > t_{table} 1.660$ and the significance value is $0.034 < 0.05$, which means that there is a positive and significant influence between employee commitment (X3) on turnover intention.

Keywords: *Use of HR Recruitment System, Work Experience, Employee Commitment, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan hikmah dan perlindungan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata 1 (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Skripsi yang diajukan oleh penulis berjudul **“Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT Duo Mas Makmurindo”**.

Skripsi ini telah saya susun dengan maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tugas akhir skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E.,M.M,BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Falkutas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Falkutas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Suhendar Janamarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak memberikan pengarahan, petunjuk, bantuan, motivasi serta bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

6. Seluruh karyawan dan staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran dalam kepengurusan administrasi serta registrasi selama ini.
7. Pimpinan dan semua karyawan PT Duo Mas Makmurindo yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian serta dalam menyediakan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penyusunan skripsi ini
8. Mama, Papa, Ade, Kokoh, dan serta keluarga yang telah memberikan dukungan dan semangat atas kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman serta sahabat seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini (Elvina, Selvy, Sandi, Gaby, Natasha, Tasya, Aurel, dan Sherlie).
10. Seluruh rekan – rekan satu angkatan 2020 di Fakultas Bisnis Manajemen UBD, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

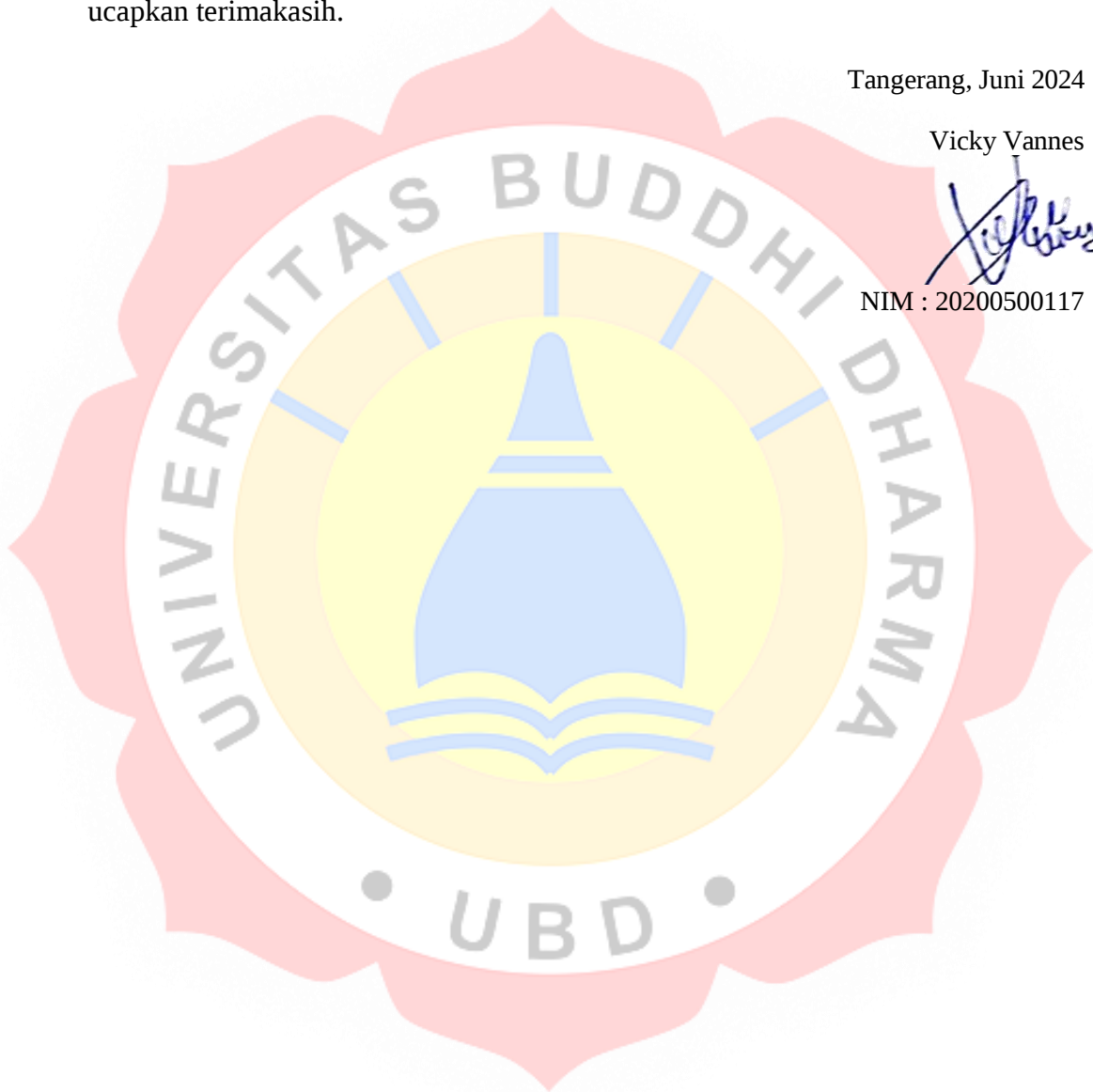
Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Maka dari itu, dengan tangan terbuka saya menerima semua saran dan kritik dari pembaca agar saya dapat memperbaiki skripsi ini. Atas bantuan dan partisipasinya, peneliti ucapkan terimakasih.

Tangerang, Juni 2024

Vicky Vannes



NIM : 20200500117



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian 6

E. Manfaat Penelitian 6

F. Sistematika Penulisan Skripsi 7

BAB II LANDASAN TEORI 9

A. Gambaran Umum Teori 9

1. Pengertian Manajemen 9

2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Sistem Rekrutmen SDM.....	16
4. Pengalaman Kerja.....	22
5. Komitmen Karyawan.....	27
6. Turnover Intention.....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pemikiran	44
D. Perumusan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
1. Penelitian Kualitatif	46
2. Penelitian Deskriptif	47
B. Objek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
2. Visi dan Misi Perusahaan	48
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	48
4. Uraian Tugas	49
C. Jenis dan Sumber Data	54
D. Populasi dan Sample	55
1. Populasi	55
2. Sample	55
E. Teknik Pengumpulan Data	57
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	57
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	58
F. Operasional Variabel	58
G. Teknik Analisis data.....	64
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	64
2. Frekuensi Data.....	65
3. Uji Data Penelitian.....	65
4. Uji Asumsi Klasik	67
5. Uji Model Statistik	70
6. Uji Hipotesis	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
A. Deskripsi Hasil Penelitian	77
1. Karakteristik Data Jenis Kelamin Responden	77
2. Karakteristik Data Usia Responden.....	78
B. Analisis Hasil Penelitian.....	79
1. Analisa Variabel Bebas.....	79
d. Analisa Uji Frekuensi Turnover Intention (Y	104
2. Analisa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	112
3. Analisa Uji Asumsi Klasik	120
C. Pengujian Hipotesis.....	123
1. Analisa Korelasi Berganda	123
2. Analisa Regresi Linear Berganda	126
3. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	127
4. Analisa Uji T	131
5. Analisa Uji F.....	134
D. Pembahasan Hasil.....	136
1. Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Duo Mas Makmurindo	136
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Duo Mas Makmurindo.	137
3. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT Duo Mas Makmurindo	137
4. Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Duo Mas Makmurindo.	138
BAB V PENUTUP	140
A. Kesimpulan.....	140
B. Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA.....	145
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	149
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel III. 1 Operasional Variabel	60
Tabel III. 2 Indikator tingkat hubungan.....	71
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin	77
Tabel IV. 2 Usia	78
Tabel IV. 3 Perusahaan memiliki peraturan rekrutmen yang mudah dimengerti para calon karyawan.	80
Tabel IV. 4 Perusahaan memberikan informasi rekrutmen karyawan secara terbuka dalam perusahaan.....	80
Tabel IV. 5 Dalam rekrutmen terdapat spesifikasi jabatan yang khusus sesuai bidang jabatan yang dicari	81
Tabel IV. 6 Saya mengetahui bahwa pengalaman kerja yang baik dapat menjadi nilai tambah pada sistem rekrutmen.....	82
Tabel IV. 7 Prestasi kerja karyawan yang baik dapat menjadi nilai tambah dalam sistem rekrutmen	83
Tabel IV. 8 Dalam proses rekrutmen calon karyawan wajib melakukan tes Kesehatan	84
Tabel IV. 9 Dalam proses sistem rekrutmen calon karyawan akan di tes kemampuan atau keahliannya sesuai dengan bidang jabatan yang dicari.....	84
Tabel IV. 10 Saya mengetahui potensi akademik yang baik dapat menjadi nilai tambah pada saat proses sistem rekrutmen	85
Tabel IV. 11 Spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan sudah sangat jelas terperinci dalam sistem rekrutmen yang digunakan.....	86
Tabel IV. 12 Hasil seleksi calon karyawan sudah sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.....	87
Tabel IV. 13 Hasil seleksi calon karyawan sudah sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.....	88

Tabel IV. 14 Pengalaman kerja yang saya dimiliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	89
Tabel IV. 15 Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	90
Tabel IV. 16 Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan yang berlaku	91
Tabel IV. 17 Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.....	91
Tabel IV. 18 Saya bekerja sesuai dengan jam operasional perusahaan.....	92
Tabel IV. 19 Saya akan memperbaiki hasil pekerjaan saya apabila hasil pekerjaan saya ada yang salah atau kurang memuaskan.....	93
Tabel IV. 20 Saya bekerja sesuai dengan kemampuan fisik dan keahlian saya....	94
Tabel IV. 21 Pengalaman yang dimiliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan	94
Tabel IV. 22 Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan.....	95
Tabel IV. 23 Pengalaman yang baik membuat saya tidak ingin meninggalkan perusahaan	97
Tabel IV. 24 Memiliki rasa suka dan duka dalam organisasi perusahaan.....	97
Tabel IV. 25 Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.....	98
Tabel IV. 26 Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga.....	99
Tabel IV. 27 Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan dan gaji yang didapat	100
Tabel IV. 28 Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.....	100

Tabel IV. 29 Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.....	101
Tabel IV. 30 Merasa tidak ingin meninggalkan rekan kerja yang sekarang ini ..	102
Tabel IV. 31 Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	102
Tabel IV. 32 Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini.....	103
Tabel IV. 33 Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini.....	104
Tabel IV. 34 Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak menyenangkan atasan.....	105
Tabel IV. 35 Saya sudah mulai mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	105
Tabel IV. 36 Organisasi saya saat ini tidak dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian saya lagi	106
Tabel IV. 37 Saya akan keluar dari pekerjaan saya saat ini apabila saya telah menemukan pekerjaan yang penghasilannya lebih tinggi.....	107
Tabel IV. 38 Saya ingin keluar dari pekerjaan saya saat ini karena saya merasa bobot pekerjaan saya terlalu berat.....	108
Tabel IV. 39 Saya memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini	108
Tabel IV. 40 Saya merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan.....	109
Tabel IV. 41 Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena saya merasa kondisi kerja yang kurang memadai	110
Tabel IV. 42 Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir yang pasti.....	111
Tabel IV. 43 Validitas	112
Tabel IV. 44 Reliabilitas Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	112
Tabel IV. 45 Tabel <i>rhitung</i> Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM...	113
Tabel IV. 46 Validitas Pengalaman Kerja.....	114

Tabel IV. 47 Reliabilitas Pengalaman Kerja	115
Tabel IV. 48 Tabel <i>r_{hitung}</i> Pengalaman Kerja	115
Tabel IV. 49 Validitas Komitmen Karyawan	116
Tabel IV. 50 Reabilitas Komitmen Karyawan	117
Tabel IV. 51Tabel <i>r_{hitung}</i> Komitmen Karyawan	117
Tabel IV. 52 Validitas Turnover Intention	118
Tabel IV. 53 Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	119
Tabel IV. 54Tabel <i>r_{hitung}</i> <i>Turnover Intention</i>	120
Tabel IV. 55 Hasil Uji Multikoleritas	122
Tabel IV. 56 Descriptive Statistik	123
Tabel IV. 57 Korelasi Berganda	124
Tabel IV. 58Analisa Linear Berganda	126
Tabel IV. 59 Koefisien Determinasi	127
Tabel IV. 60 Hasil Uji T	131
Tabel IV. 61 Uji F	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, perusahaan mutlak membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai maksud dan tujuan suatu organisasi bisnis, karena Sumber daya manusia dapat memengaruhi seberapa berhasil atau tidak suatu perusahaan mencapai tujuan mereka.. Semua organisasi bisnis harus memperhatikan bagaimana mereka mengelola sumber daya manusianya, salah satunya dalam penempatan kerja karyawan. Setiap organisasi harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar tetap kompetitif dan menghadapi tantangan apapun di masa depan .

Dalam memilih karyawan dengan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas pastinya perusahaan memiliki sistem rekrutmen yang baik dalam pemilihannya. Perekrutan karyawan merupakan hal yang penting dilakukan oleh perusahaan dalam suatu proses bisnis. Proses penarikan atau perekrutan karyawan baru dalam perusahaan menjadi salah satu tanggung jawab departemen personalia. Perekrutan yang asal-asalan dapat berakibat buruk bagi perusahaan dan penurunan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan seleksi berdasarkan pekerjaan dan kriteria yang di butuhkan oleh perusahaan di bidang tertentu. Berdasarkan hasil seleksi tersebut perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai kriteria dan juga memperoleh calon

karyawan yang mampu bekerja secara optimal. Pada kenyataannya dalam dunia kerja, seorang karyawan yang sudah memenuhi kriteria pekerjaan malah tidak memiliki semangat untuk bekerja dikarenakan oleh suatu alasan. Oleh sebab itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawan yang sudah lolos dalam seleksi awal dan memberikan masa percobaan selama beberapa minggu atau beberapa bulan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sesuai atau tidak. Lama kerjanya seorang karyawan yang dimilikinya terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan tinggi yang dicapai, karena ketika seseorang memasuki dunia pekerjaan yang nyata akan terasa berbeda dengan keadaan pada saat dia berada di institusi pendidikan.

Upaya perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang baik dan mengurangi angka turnover intention bukanlah hal yang mudah dilakukan perusahaan, karena kenyataannya sekarang ini banyak tenaga kerja yang tidak tahan lama bekerja di dalam suatu perusahaan dan lebih memilih keluar sebagai jalan keluarnya. Salah satu alasannya adalah riwayat pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi salah satu kunci peningkatan produktivitas karyawan. Apabila karyawan tersebut memiliki riwayat pekerjaan yang cukup maka dapat menjadi bekal karyawan di masa depan. Pengalaman kerja seorang karyawan mencerminkan tingkat kemahiran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam pekerjaan dan dapat diukur berdasarkan masa kerja karyawan tersebut dan sifat pekerjaannya. Jam kerja

menunjukkan jam kerja seorang karyawan, dan jenis pekerjaan mencakup aktivitas atau posisi yang dilakukan.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan merupakan salah satu isu yang sangat penting. Karena komitmen ini tidak sedikit perusahaan memasukan unsur ini menjadi syarat seseorang dalam memegang suatu jabatan di dalam suatu organisasi. Karyawan yang menunjukkan adanya komitmen dapat dilihat dari perhatian terhadap tugas yang telah di berikan, mereka sangat memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dan menjadi loyal terhadap perusahaan. Pengertian komitmen saat ini tidak hanya menunjuk kepada ketersediaan karyawan untuk menetap di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang saja. Namun pada realitanya dalam dunia kerja yaitu mereka mau memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan mampu mengerjakan sesuatu yang dapat memaksimalkan batasan yang ditentukan perusahaan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada sumber daya yang ada akan membuat karyawan terhindar dari perilaku - perilaku keorganisasian yang tidak baik seperti mangkir, bekerja di perusahaan lain, korupsi waktu kerja, dan lain sebagainya. Komitmen karyawan sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja dengan tujuan agar organisasi bisa terus bertahan dan berkembang dalam menghasilkan produk atau jasa pekerjaan yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki dampak terhadap komitmen tugas-tugasnya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu (Sinambela, 2020). Lalu ada pendefinisian terkait komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antar pekerja dan organisasi (Yuliarni et al., 2021). Dengan begitu orang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka mempunyai keinginan kuat juga untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut.

Pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk dapat bertahan pada suatu pekerjaan yang diberikan dan berakhir dengan mengajukan surat *resign* atau mengundurkan diri. Permasalahan ini menjadi hal yang sering terjadi pada suatu perusahaan dimana tingkat *Turnover Intention* yang cukup meningkat beberapa bulan terakhir. *Turnover intention* itu sendiri merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan biasanya didasari oleh berbagai alasan, seperti mencari pekerjaan atau mendapatkan pekerjaan pada posisi yang lebih baik. Keputusan ini biasanya menjadi pilihan terakhir dari karyawan apabila jika dia tidak mendapatkan kondisi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya *turnover intention* ini dapat berakibat pada kelancaran suatu organisasi karena harus mencari lagi kandidat yang mampu mengisi jabatan yang kosong tersebut dan memakan waktu yang tidak sebentar untuk mencarinya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM REKRUTMEN SDM, PENGALAMAN**

KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT DUO MAS MAKMURINDO”

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah berikut yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini sesuai konteks sebelumnya:

1. Penggunaan sistem rekrutmen yang rendah mengakibatkan meningkatkan turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo
2. Pengalaman kerja yang tidak sesuai membuat terjadinya turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo
3. Komitmen karyawan yang tidak konsisten membuat turnover Intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo
4. Turnover intention pada karyawan meningkat di PT Duo Mas Makmurindo.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah penggunaan sistem rekrutment SDM berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo ?
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo ?
4. Apakah penggunaan sistem rekrutmen, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Duo Mas Makmurindo ?

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan atas suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan mencari jawaban atas suatu permasalahan yang terjadi. Adapun tujuannya dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan sistem rekrutmen terhadap turnover intention karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan sistem rekrutmen, pengalaman kerja, dan turnover intention terhadap turnover intention karyawan pada PT Duo Mas Makmurindo.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam hubungannya terhadap penggunaan sistem rekrutmen, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan dalam rangka menurunkan tingkat turnover intention.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian berikutnya dengan memberikan informasi tambahan atau referensi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan solusi untuk masalah yang serupa.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun susunan sistematika penulisan yang telah direncanakan penulis adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, definisi, rumusan, tujuan, keuntungan penelitian dan sistem penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan gambaran penelitian sebelumnya, termasuk kerangka teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual, serta menjelaskan kerangka teori yang digunakan penulis sebagai landasan untuk pembahasan skripsi ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang sejarah perusahaan dan organisasi yang menjadi subjek penelitian. Bab ini juga membahas subjek penelitian serta jenis dan sumber data

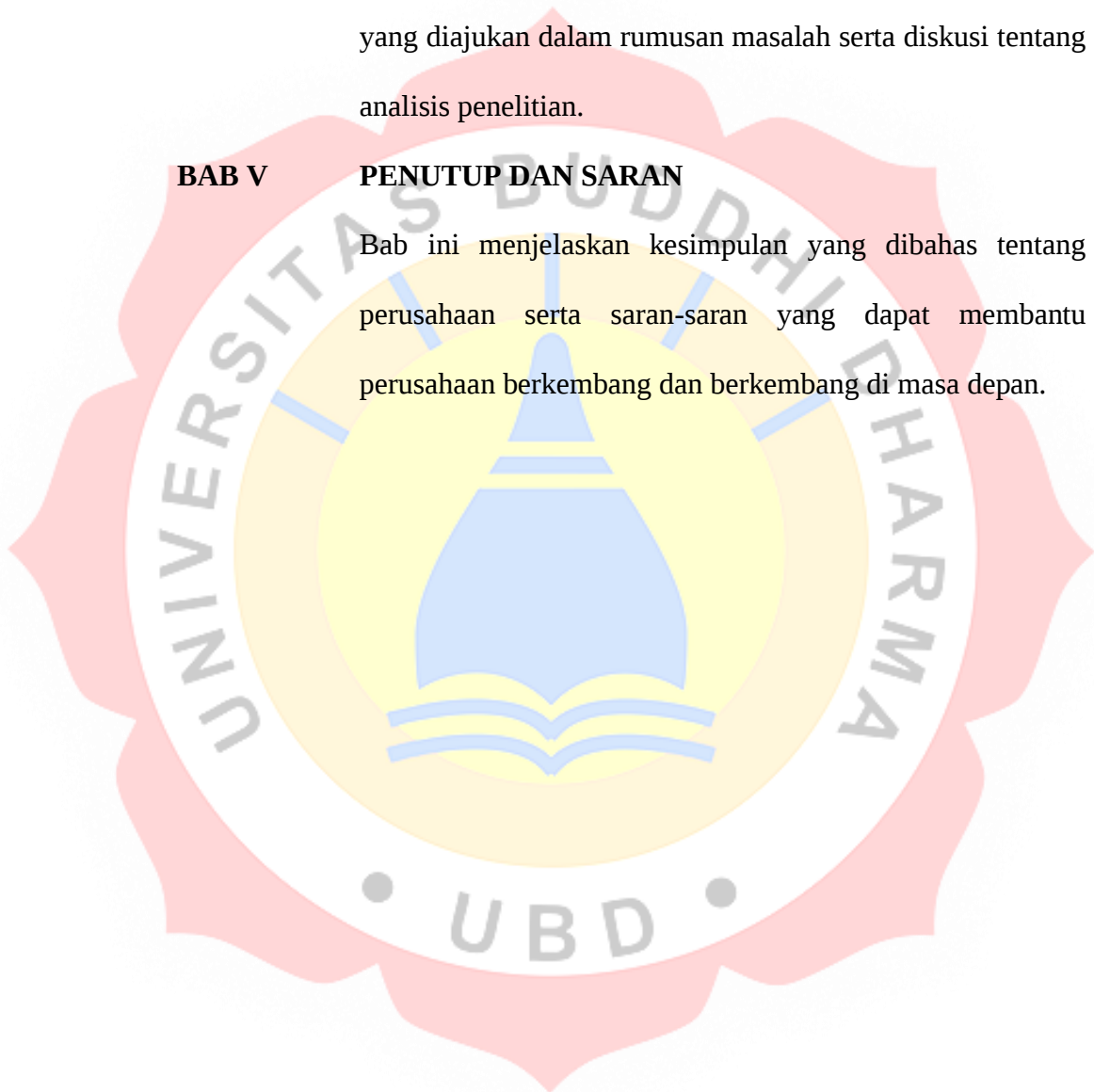
yang digunakan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, pengoperasian variabel penelitian, metode analisis data, dan hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta diskusi tentang analisis penelitian.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang dibahas tentang perusahaan serta saran-saran yang dapat membantu perusahaan berkembang dan berkembang di masa depan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa :

Manajemen dapat diartikan dari akar kata *to manage* yang merupakan kegiatan dalam mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan suatu kegiatan dalam tujuan tertentu.

Menurut (Luther, 2019) menyatakan bahwa :

Manajemen dilihat sebagai suatu bidang ilmu untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama dalam mencapai kesepakatan bersama dan membuat sistem kerja sama ini lebih menguntungkan bagi sesama.

Menurut (Ende et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu.”

Manajemen merupakan istilah yang sering kali dipakai dalam kegiatan organisasi suatu perusahaan yang biasanya diartikan sebagai suatu sistem tentang seluruh bagian yang saling berhubungan, bergerak,

berkembang mengikuti tujuan yang ditetapkan, termasuk orang-orang yang bergerak didalamnya. Dengan demikian manajemen merupakan serangkaian langkah atau kegiatan yang saling terhubung satu sama lain dalam pengembangan organisasi. Manajemen dalam lingkup kehidupan manusia yaitu dapat menyentuh, mempengaruhi dan memasuki setiap aspek dalam kehidupan sehari-hari dan mampu mengetahui apa kekurangan dan kelebihan kita sendiri. Manajemen mampu menemukan cara-cara yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi pasti mempunyai yang namanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen ini adalah ilmu atau cara mengelola secara efisien dan efektif hubungan dan peranan sumber daya dan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat sekitar dapat menjadi lebih efektif dan efisien (Busro, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup secara menyeluruh tentang bagaimana pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Eri Susan, 2019). Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan komponen

penting yang berpengaruh dalam sebuah kegiatan organisasi atau perusahaan (Enika Sinuraya, 2022).

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ende et al., 2023) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola suatu hubungan dan peran pegawai atau karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat

Menurut (Busro, 2018) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan penyediaan layanan kepada anggota individu suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut (S. T. Wahyuni et al., 2023) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan termotivasi, berkontribusi dan bahagia

Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah komponen penting dalam organisasi suatu perusahaan yang memiliki tujuan, visi, dan misi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dengan

kata lain perusahaan sangat membutuhkan karyawan atau tenaga kerja dalam kegiatan organisasinya.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam suatu organisasi atau bisnis untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau bisnis. Mengoptimalkan manfaat setiap pekerja dalam perusahaan atau organisasi adalah tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, tujuan spesifik dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memungkinkan manajer lini dan manajer fungsional lainnya mengelola karyawan mereka dengan lebih baik.

Menurut (Ichsan, 2021) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Organisasional, difokuskan pada bagaimana manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada kinerja perusahaan.
2. Tujuan Fungsional, difokuskan pada meningkatkan kontribusi manajemen sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Tujuan Sosial, difokuskan untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial dengan mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan.
4. Tujuan Personal, difokuskan pada membantu karyawan mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis seefektif mungkin, dengan tujuan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan menciptakan keuntungan bersama. Menurut (Indayani & Andriani, 2018) Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan mencakup beberapa program yang secara signifikan dapat mempengaruhi keseluruhan area kerja di dalam suatu organisasi perusahaan yang biasanya terdiri dari fungsi perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Adapun fungsi-fungsi ini meliputi :

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan adalah tentang bagaimana suatu perusahaan menetapkan tujuan dan membuat rencana strategi untuk mengetahui bagaimana mencapai tujuan tersebut. Manajer yang bekerja dalam fungsi perencanaan harus melihat dan mempertimbangkan berbagai rencana alternatif sebelum membuat keputusan, karena ini adalah langkah awal yang dapat memengaruhi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

2) Pengangkatan dan pemberhentian karyawan

Dalam suatu perusahaan pastinya akan ada selalu posisi yang dibutuhkan karena adanya kekosongan jabatan maupun penambahan sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan pastinya melakukan pengangkatan karyawan. Pada proses ini perusahaan harus hati-hati dalam memilih calon karyawan yang baik. Karyawan yang sudah berakhir masa jabatan atau masa kerjanya, maka perusahaan harus bertanggung jawab untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan dengan cara terbaik-baiknya.

3) Pengupahan karyawan

Upah pada dasarnya mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan yang sudah bersedia dan melakukan tugasnya selama dia masih bekerja di dalam suatu organisasi. Upah ini biasanya dapat berupa tunjangan ataupun penghargaan non finansial.

4) Penilaian kinerja

Pada fungsi ini karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan tidak hanya dilakukan penilaian yang positif saja, perusahaan juga melakukan penilaian yang negatif dalam arti karyawan tersebut tidak layak bekerja di perusahaan tersebut. Fungsi penilaian ini dilakukan untuk melakukan penilaian dan pengevaluasian karyawan, menganalisis dan memberikan

dorongan kepada karyawan, perusahaan juga memberikan bantuan untuk karyawan dalam tujuan pengembangan karir yang lebih baik. Tujuan Penilaian kinerja karyawan ini dalam rangka untuk mengetahui seberapa pantas upah dan penghargaan yang akan diberikan berdasarkan atas hasil kinerja yang telah diberikan dan sebagai bahan pertimbangan apakah karyawan tersebut pantas dalam jenjang karir yang lebih baik atau tidak. Kinerja yang baik dapat dikatakan pekerjaan yang di berikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria dan prosedur dari perusahaan yang telah di tetapkan sedangkan kinerja yang terbilang tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuainya dengan hasil akhir yang di harapkan (Sutrisna dan Anto Gunawan 2022).

5) Pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang pastinya perusahaan akan melakukan pelatihan yang sesuai dengan pengembangan karir yang sesuai. Pada pelatihan ini bidang sumber daya manusia biasanya memberikan sejumlah program pelatihan seperti kursus, pelatihan secara langsung dan *workshop* yang disediakan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan karir dan program-program pelatihan dan penilaian atau proses evaluasi. Pelatihan harus meningkatkan efisiensi

karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, menerapkan program kesempatan kerja yang setara, dan mencegah karyawan menjadi tidak produktif (Andy dkk 2021, 47).

3. Sistem Rekrutmen SDM

a. Pengertian Sistem Rekrutmen SDM

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan menggunakan sistem rekrutmen, yang merupakan rangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya. Perusahaan akan melakukan rekrutmen apabila adanya kekosongan jabatan dan pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih untuk melakukan pekerjaan tersebut, dengan harapan dapat memenuhi dan menyelesaikan permasalahan akan tugas pekerjaan tersebut. Berikut ini merupakan pengertian-pengertian dari beberapa ahli dengan tujuan agar dapat mudah dipahami mengenai sistem rekrutmen :

Menurut (Hadiono & Inayah, 2020) menyatakan bahwa:

“Rekrutmen SDM merupakan proses mendapatkan karyawan yang berkualifikasi dalam suatu bidang pekerjaan.”

Menurut (Rianto, 2022) menyatakan bahwa:

“Pada kenyataannya, rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat untuk bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut (S. T. Wahyuni et al., 2023) menyatakan bahwa:

“Rekrutmen atau penempatan tenaga kerja dapat dipahami sebagai proses menarik sejumlah besar calon karyawan yang dapat dipilih menjadi karyawan suatu perusahaan.”

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan melakukan proses seleksi sesuai pada bidang jabatan yang dicari. Pada umumnya sistem rekrutmen ini menggunakan dua cara yaitu, sistem yang dilakukan secara manual dan sistem yang dilakukan menggunakan *software* atau media sosial.

Sistem rekrutmen merupakan *platform* digital yang biasanya digunakan perusahaan dalam merekrut karyawan-karyawannya. Sistem ini dirancang untuk mendapatkan talenta terbaik yang dibutuhkan perusahaan. Dalam dunia bisnis kecepatan dalam berkerja sangat penting saat ini termasuk dalam mencari karyawan yang terbaik dalam mengisi suatu bidang pekerjaan. Tidak sedikit perusahaan masih menggunakan sistem manual yang dimana HR perlu menyortir berkas secara satu per satu dalam mencari kandidat yang sesuai.

Pada zaman modern ini perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahliannya dalam bidang teknologi. Oleh sebab itu, penggunaan sistem rekrutmen pada *platform* dapat mempermudah dalam menyeleksi karyawan yang di

butuhkan perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk membuat segalanya mudah dan terorganisir. Kandidat karyawan yang ingin melakukan proses lamaran biasanya diarahkan untuk mengisi formulir pada aplikasi tersebut seperti biodata diri, alamat, pengalamam, prestasi, gaji yang diharapkan, dan lain sebagainya. Pengisian data-data ini bertujuan dalam tahap penyeleksian awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan data-data pada sistem ini HRD tidak perlu lagi membuka setiap berkas secara manual karna akan sangat memakan waktu dan tenaga. Sistem rekrutmen ini menyediakan berbagai proses dalam seleksi seperti jadwal pertemuan awal atau wawancara, mengirim pemberitahuan kepada kandidat, dan mengetahui perkembangan proses seleksi.

b. Faktor-faktor Sistem Rekrutmen SDM

Keberhasilan suatu perusahaan dalam merekrut karyawan yang berkompeten serta dapat di andalkan tidak terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhi sistem rekrutmen tersebut. Berikut faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi sistem rekrutmen sebagai berikut :

1) Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi ini dilihat dari tujuan organisasi, kebutuhan organisasi, biaya rekrutmen, sumber rekrutmen dan Kebijakan pemerintah dalam Ketenagakerjaan.

2) Ukuran dan hierarki organisasi

Faktor ini sangat dipengaruhi oleh perluasan tempat kerja yang dimana saat perusahaan memperluas bisnisnya pastinya akan menambah jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Kondisi ini akan sangat memengaruhi ukuran dan hierarki organisasi. Hierarki organisasi berpengaruh saat pengisian jabatan di berbagai tingkatan organisasi.

3) Alur kerja divisi HR

Alur kerja yang efektif akan sangat membantu dalam memperbaiki pertukaran tenaga kerja di sebuah organisasi. Alur kerja mereka akan membantu jumlah karyawan yang akan direkrut, termasuk saran tentang penentuan kualifikasi dan keterampilan kandidat yang harus dimiliki oleh perusahaan.

c. Indikator Sistem Rekrutmen SDM

Menurut (Sunandar, 2020) ada 6 indikator yang menjadi pokok rekrutmen karyawan, yaitu:

1) Proses Rekrutmen

Saat ini proses rekrutmen mempunyai beberapa istilah yang sering dipakai yaitu *job analysis* (analisis jabatan), *job description* (uraian jabatan), *job specification* (persyaratan jabatan), *job evaluation* (penilaian jabatan), *job classification* (penggolongan).

2) Metode Rekrutmen

a) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.

b) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar

3) Persyaratan Rekrutmen

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.

4) Tujuan Rekrutmen

a) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja / karyawan yang memenuhi syarat

b) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan

c) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja

d) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan

e) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

5) Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan

Jumlah dan kualifikasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

6) Hasil Rekrutmen

Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Menurut (Robert L.Mathis, 2013), indikator rekrutmen diantaranya adalah:

1) Dasar aturan rekrutmen

a) Adanya aturan yang jelas

Hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

b) Persyaratan umum

Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.

c) Persyaratan khusus

Persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

2) Sumber rekrutmen

a) Pengalaman kerja

Sumber yang berasal dari luar perusahaan, dalam kata lain di luar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.

b) Prestasi kerja

Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.

3) Metode rekrutmen

- a) Tes kemampuan.
- b) Potensi akademik
- c) Tes kesehatan

d. Tujuan Sistem Rekrutmen SDM

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar

Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

- 1) Rekrutmen sebagai alat keadilan social
- 2) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
- 3) Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (dalam Ketut Edi Wirawan, 2019) mengatakan bahwa

“Pengalaman kerja adalah periode waktu di mana seorang pekerja melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan sebelumnya”.

Menurut (Hariani, 2019) Menyatakan bahwa

“Pengalaman kerja dapat memunculkan potensi dari seorang individu.”

Menurut (Riani & Putra, 2023) menyatakan bahwa

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pengalaman kerja merupakan alat ukur seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan serta dalam memahami tugas-tugas pekerjaan yang sering dilakukannya dalam rentang waktu tertentu. Dengan pengalaman kerja yang baik dan rentang waktu yang lama akan sangat berguna bagi karir dimasa yang akan datang dan diharapkan menjadi contoh yang baik bagi karyawan-karyawan baru bergabung dalam organisasi. Untuk karyawan yang baru bergabung dan memiliki pengalaman kerja yang baik akan menjadi nilai tambah karyawan tersebut karena telah memahami sebagian besar bidang pekerjaannya dari perusahaan sebelumnya tempat karyawan tersebut bekerja.

Pengalaman bekerja dapat menjadi sebuah tolak ukur loyalitas atau kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja menjadi poin yang paling penting dalam sebuah lamaran pekerjaan selain dari tingkat pendidikan yang dicapai, karena pengalaman kerja yang paling dibutuhkan perusahaan dibandingkan tingkat pendidikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.

- 2) Bakat dan minat (optitude and interest),

Untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs)

Untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.

- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif,

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik,

Untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Faktor dari pengalaman kerja juga bisa di ambil dari sebuah perusahaan memberikan pelatihan. Pelatihan kerja adalah suatu bentuk kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan yang dimiliki karyawan agar dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya. Setelah diadakan nya pelatihan, para karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dan keahlian yang telah dikembangkannya dari program pelatihan kerja (Sutrisna dan Natasya Aprilyani 2021, 1).

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Ilham, 2022) Menyatakan ada beberapa indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Jumlah waktu atau jumlah pekerjaan yang telah dihabiskan seseorang dapat menunjukkan bahwa seseorang memahami tanggung jawab pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan disebut keterampilan, sedangkan pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan elemen-elemen, baik teknik pekerjaan maupun teknik peralatan.

d. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan biasanya mencari karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bidang serupa yang dicari. Hal ini dikarenakan mereka yang berpengalaman cenderung lebih paham apa yang harus dikerjakannya dan tanggung jawabnya pada bidang tersebut dan sebagaimana yang telah ditetapkan atau diperintahkan perusahaan. Oleh sebab itu pengalaman kerja yang baik pada rentang waktu tertentu dapat menjadi manfaat bagi perusahaan karena dapat menjadi seberapa profesionalnya karyawan tersebut.

Berdasarkan pengalaman kerja tersebut maka seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama dibandingkan orang yang tidak memiliki pengalaman kerja dapat memberikan manfaat seperti :

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

5. Komitmen Karyawan

a. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut (Rumpoko, 2019) menyatakan bahwa

Komitmen karyawan merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja Perusahaan, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan Perusahaan.

Menurut (Allen dan Meyer, 2019) menyatakan bahwa

Komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan.

Menurut (Meutia, 2019) menyatakan bahwa

“Komitmen karyawan merupakan seseorang yang memiliki komitmen tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”

Komitmen karyawan merupakan hasrat seorang karyawan untuk menetap dan tinggal di dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu serta melakukan setiap pekerjaannya secara bertanggung jawab.

Salah satu komitmen karyawan dalam bekerja adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat

kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Andy & Sutrisna 2018, 23).

b. Faktor-faktor Komitmen Karyawan

Menurut (McShane dan Priansa, 2018) berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi ditimbulkan atau diakibatkan oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut.

1) Beberapa aspek dari pekerjaan itu sendiri. Menurut penelitian, tingkat komitmen akan semakin tinggi apabila seorang karyawan merasakan hal – hal sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab dan otonomi yang tinggi terkait dengan pekerjaan tertentu.
- b) Pekerjaan kurang repetitif
- c) Pekerjaannya lebih penting.

Sebaliknya, komitmen terhadap organisasi akan menurun jika pekerjaan tersebut menimbulkan kekhawatiran dan tidak jelas, dan tidak ada kemungkinan promosi.

2) Jika terdapat peluang kerja lain yang dianggap layak, karyawan cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi karena merasa memiliki banyak pilihan untuk bekerja di tempat lain.

3) Karakteristik karyawan yang relevan: Karyawan yang berusia lanjut dan puas dengan tingkat kinerja mereka cenderung sangat berdedikasi terhadap organisasi mereka.

4) Beberapa faktor lingkungan kerja umum termasuk penyelia, penilaian, kesehatan, kepemilikan saham perusahaan, dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi fisik karyawan sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stres atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan, merasa nyaman, senang) dalam menyelesaikan tugasnya (Andy dan Ida Ayu Made Sintya Dwi S 2019, 31).

c. Indikator Komitmen Karyawan

Menurut (Soedarso, 2023) Indikator komitmen kerja terdiri dari:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen Afektif yaitu suatu perasaan cinta karyawan terhadap perusahaan sehingga menciptakan keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam perusahaan dan menghargai perusahaan karena sudah menjadi anggota dalam perusahaan.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen Berkelanjutan merupakan perasaan karyawan yang berat meninggalkan perusahaan karena untuk pertimbangan semua biaya yang akan ditanggung dalam memenuhi kebutuhan hidupnya apabila meninggalkan perusahaan. Sehingga karyawan

akan tetap memilih berada di dalam perusahaan untuk terhindar dari resiko yang akan terjadi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen Normatif merupakan suatu perasaan yang mengharuskan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan karena tugas dan tanggung jawab telah yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan nilai, norma dan keyakinan karyawan untuk menetap di perusahaan tersebut.

d. Manfaat Komitmen Karyawan

Komitmen dibentuk dengan berbagai strategi bukan berarti tidak ada manfaatnya, manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang sangat berdedikasi terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja untuk perusahaan saat ini dan dapat terus berkontribusi pada pencapaian tujuan.
- 3) Melibatkan diri sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme penting dan cara bagi setiap individu untuk memberikan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi

Jika karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, mereka mendapat manfaat, seperti rasa terima kasih dan kegembiraan saat melakukan pekerjaan mereka. Mereka juga memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan mereka saat ini dan dapat terus berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Mereka juga memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

6. Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

b. Faktor-faktor Turnover Intention

Faktor-faktor seperti stres kerja yang tinggi, tingkat kepuasan karyawan yang rendah, dan kurangnya komitmen karyawan untuk mengabdikan diri sepenuhnya untuk kemajuan perusahaan adalah beberapa alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut :

1) Beban Kerja

Beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan, keterampilan,

perilaku, dan persepsi pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kualitatif, yaitu jika seseorang tidak dapat menyelesaikan suatu tugas atau tidak menggunakan keterampilan yang potensial yang sesuai dari tenaga kerja, beban kerja kuantitatif terjadi ketika terlalu banyak tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Beban kerja membuat para pekerja menjadi stres. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas – tugasnya sehingga bisa menjadi turnover intention (FX Pudjo Wibowo & Georgius Listen 2019, 2).

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Ada korelasi negatif antara masa kerja dan kecenderungan perpindahan tenaga kerja, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih singkat lebih cenderung berpindah ke tempat lain.

3) Dukungan Sosial

Adanya hubungan yang saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah yang dimaksud dengan dukungan sosial. Dukungan sosial sangat membantu kesehatan psikologis karyawan, membantu mereka tetap fokus, santai, termotivasi, dan berkomitmen pada perusahaan. Motivasi mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk produktivitas dan kepuasan kerja, dan dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan, tantangan, dan pengakuan atas kinerja yang baik (Sutrisna dan Syeren Peres Argrelia 2023, 4). Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan ini dapat mengalami frustrasi, stres dalam bekerja, yang menyebabkan prestasi kerja yang lebih buruk, dan dampak lainnya, seperti peningkatan absensi kerja, keinginan untuk pindah, atau bahkan berhenti bekerja.

4) Kompensasi

Setiap jenis penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk organisasi disebut kompensasi. Kompensasi sangat penting karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan karyawan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya harus memikirkan berbagai faktor karena hal ini bisa mempengaruhi masa depan perusahaan ke depannya dan pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara matang

agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan adil (FX Pudjo Wibowo 2018, 178). Karena kompensasi yang tidak memadai, karyawan tidak akan ingin meninggalkan perusahaan. Pemberian Kompensasi dilakukan dengan cara melakukan suatu penilaian kinerja dengan cara objektif dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja karyawan (FX Pudjo Wibowo, Sugandha, dan Fidellis Wato Tholok 2020, 250). Kompensasi terbagi menjadi dua jenis: kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk uang. Lingkungan fisik atau psikologi tempat seseorang bekerja merupakan contoh kompensasi nonfinansial.

Maka dari itu jika memang suatu karyawan mengalami turnover intention, antara karyawan dan atasan harus terjalin sebuah komunikasi. Dengan komunikasi, manajer atau atasan menjadi tahu bahwa karyawan tersebut sedang mengalami turnover intention. komunikasi dapat disampaikan oleh bawahan ke tingkat lebih tinggi sebagai umpan balik, meginformasikan kemajuan pekerjaan dan menyampaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan. Komunikasi diatas memberikan

kesadaran kepada manajer atas perasaan-perasaan karyawan dalam menjalankan tugas. Pertukaran informasi pekerjaan antar karyawan setingkat dan antara manajer dalam organisasi sebaiknya terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (FX Pudjo Wibowo 2018, 213).

c. Indikator Turnover Intention

Menurut (Dhananjaya & Dewi, 2019) Indikator ini dilakukan untuk mengetahui turnover intention dalam penelitian, diantaranya:

- 1) Kecenderungan individu berpikir meninggalkan organisasi saat ini. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini.
- 2) Kemungkinan individu mencari pekerjaan baru di tahun depan. Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Kemungkinan individu meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan

keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

d. Jenis-jenis Turnover Intention

Secara umum seorang pekerja yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal, yaitu :

1) Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, contohnya yang telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2) Berhenti Sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang

karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan

e. Dimensi Turnover Intention

Menurut (Mobley, 2019) Mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

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

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

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

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

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

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar untuk penelitian ini karena memungkinkan kita untuk mengetahui apa yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. dari sejumlah peneliti yang menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention diantaranya yang berjudul:

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	(Zaini Miftach, 2018)	Pengaruh tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa	Berdasarkan tabel Koefisien Determinasi didapat nilai Korelasi (R^2) sebesar 0,539. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,539 mendekati angka 1 (satu). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bhirawa Mitra Sentosa yang sebesar 24%. Sedangkan sisanya

			sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	(Pratiwi & Susilo, 2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan dan <i>turnover intention</i> (Studi pada Karyawan Management Office Malang Town Square)	Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Koefisien variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan sebesar 0,680. Koefisien variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebesar -0,437. Sedangkan Koefisien variabel Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention sebesar -0,372. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui

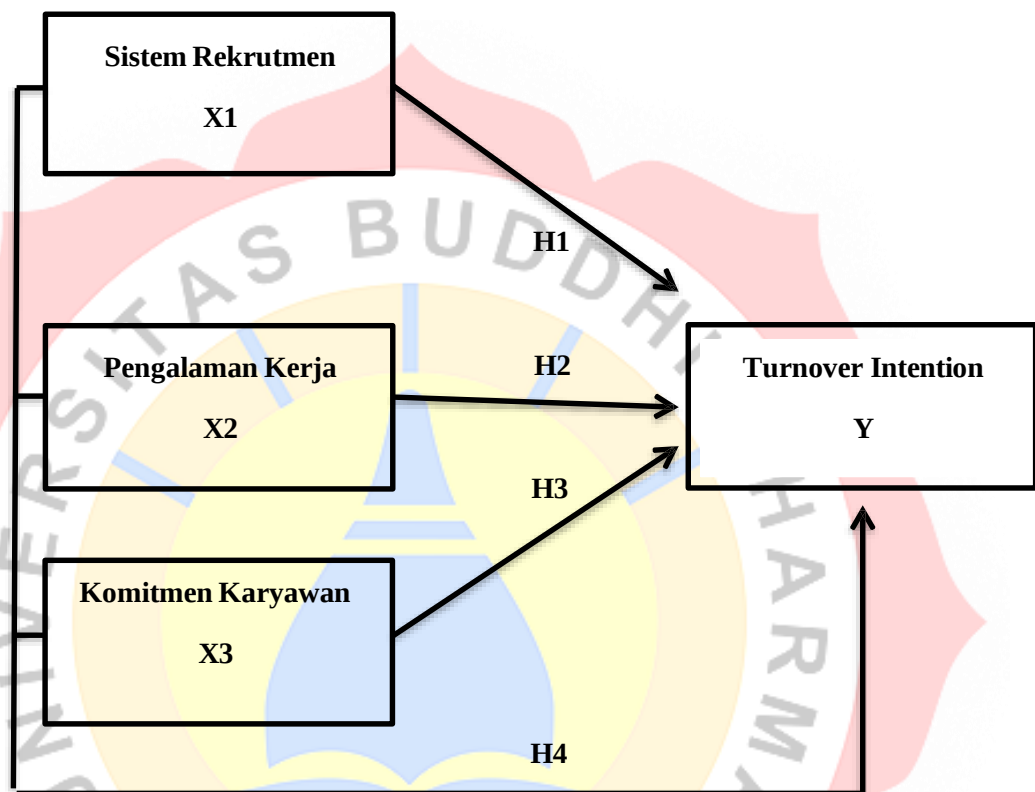
			komitmen karyawan sebesar -0,253.
3.	(Anggara, Ari 2022)	Pengaruh rekrutmen sdm, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Lancar Transport Di Tanjung Priok)	Diketahui nilai Adjusted R2 nya sebesar 0,836 yang berarti 83,6 persen variabel dependen yaitu kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja sedangkan 16,4% dijelaskan oleh variabel yang lain. Uji pengaruh secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Didapatkan nilai F hitung sebesar 59,613 dengan tingkat signifikansi

			0,000 ($p < 0,05$). Mengacu pada hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa variabel rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerjaberpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
4.	(Putri, 2018)	Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)	Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Secara uji simultan prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

5.	(Safitri, 2021)	Pengaruh stres kerja, burnout dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Alkagra Seni Glass	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Component</i> atau <i>Variance Based Structural Equation Model</i> dengan alat analisis <i>Smart-PLS</i>. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Alkagra Seni Glass. burnout berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Alkagra Seni Glass. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass.
----	-----------------	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan penulis sebelumnya tentang latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini dapat diringkas dalam kerangka teoritis berikut :



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan literatur, hubungan antara sistem rekrutmen karyawan, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan dapat digambarkan dan diuji dengan cara berikut:

1. Diduga Ada Pengaruh Sistem Rekrutmen SDM terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

Turnover Intention Pada PT Duo Mas Makmurindo

H1 = Sistem Rekrutmen SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

2. Diduga Ada Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

Turnover Intention Pada PT Duo Mas Makmurindo

H2 = Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

3. Diduga Ada Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

Turnover Intention Pada PT Duo Mas Makmurindo

H3 = Komitmen Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

4. Diduga Ada Pengaruh Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo

H4 = Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Duo Mas Makmurindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja dan komitmen karyawan yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* yang dimana akan menjadi fokus penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penulis memilih metode ini karena bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci, mendalam, dan jelas tentang keadaan nyata di lapangan dalam kaitannya dengan variabel bebas X1 (Sistem Rekrutmen SDM), X2 (Pengalaman Kerja), dan X3 (Komitmen Karyawan) terhadap variabel terikat Y (*Turnover Intention*).

1. Penelitian Kualitatif

Menurut (Ilham, 2022) mengemukakan bahwa:

“Penelitian kualitatif menggunakan data positivisme untuk mempelajari kondisi objek yang alami. Mereka menggunakan peneliti sebagai instrumen kunci, menggunakan teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), menganalisis data secara induktif atau kualitatif, dan menekankan pentingnya generalisasi.

2. Penelitian Deskriptif

Menurut (Tampubolon, 2023) menyatakan bahwa:

“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui fenomena dan kejadian yang terjadi saat ini, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain”.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Duo Mas Makmurindo merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 2020 dan bergerak dalam bidang *supply* armada transportasi bandara Soekarno Hatta yang dimana dalam penggunaannya berbasis secara online. PT Duo Mas Makmurindo merupakan perusahaan vendor resmi terhadap perusahaan PT Gojek Indonesia yang dimana menawarkan akses secara mudah untuk pendaftaran secara online driver gocar.

Objek Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Duo Mas Makmurindo yang dimana perusahaan ini bergerak pada penyedia armada transportasi bandara yang dilakukan berbasis online dan berlokasi pada Tamansari Skylounge, Jl. Marsekal Suryadarma No.1, Kota Tangerang, Banten.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT Duo Mas Makmurindo

Memperluas lapangan pekerjaan tidak terbatas pada usia dan pendidikan

b. Misi PT Duo Mas Makmurindo

- 1) Meningkatkan pelayanan transportasi
- 2) Menyediakan pelayanan berbasis online dan kemajuan teknologi
- 3) Meningkatkan tanggung jawab dan kepedulian sosial dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini merupakan gambaran struktur organisasi pada PT. Duo Mas Makmurindo :



Gambar III. 1 Struktur Organisasi

4. Uraian Tugas

a. Ketua Umum

Ketua umum merupakan orang yang membuat, memutuskan, dan mengesahkan seluruh keputusan dan kebijakan organisasi yang bersifat strategis melalui kesepakatan dalam rapat pengurus organisasi. Ketua umum mempunyai tugas dan hak dalam mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan organisasi dan program kerjanya dan mempertanggungjawabkan secara internal kepada para pengurus organisasinya.

- 1) Mewakili organisasi untuk membuat persetujuan/kesepakatan dengan pihak lain setelah mendapatkan kesepakatan.
- 2) Memelihara keutuhan dan kekompakan seluruh pengurus organisasi
- 3) Mengoptimalkan fungsi dan peran ketua-ketua bidang agar tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja organisasi
- 4) Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi
- 5) Memberikan pokok-pokok pikiran yang merupakan strategi dan kebijakan Organisasi dalam rangka pelaksanaan program kerja

b. Sekretaris

Sekretaris merupakan orang yang membuat dan mengesahkan keputusan dan kebijakan organisasi bersama-sama terhadap ketua

bidang penyelenggaraan organisasi. Sekretaris ini mempunyai tanggung jawab dalam mengordinasikan seluruh penyelenggaraan roda organisasi bidang administrasi dan tata kerja organisasi dan mempertanggung jawabkannya kepada ketua umum.

- 1) Bersama dengan ketua umum membuat surat keputusan dan rencana kerja organisasi.
- 2) Melaksanakan pengelolaan Administrasi kesekretariatan dan Melakukan koordinasi antar pengurus dan antar kelembagaan.
- 3) Memfasilitasi kebutuhan jaringan kerja internal organisasi antar bidang organisasi perusahaan.
- 4) Mengawasi seluruh penyelenggaraan aktifitas organisasi di bidang administrasi dan tata kerja.

c. Bendahara

Bendahara merupakan bagian penting dalam suatu organisasi terutama di bidang keuangan perusahaan. Tanggung jawab dari bendahara ini yaitu untuk mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan yang ada pada organisasi dan dari program kerjanya tersebut dapat dipertanggungjawabkan baik pada masuk dan keluarnya anggaran organisasi.

- 1) Melaksanakan pengelolaan keuangan organisasi dan pengadaan akan kebutuhan organisasi

- 2) Memfasilitasi kebutuhan pembiayaan program kerja pada organisasi
- 3) Menyusun rencana anggaran
- 4) Melaksanakan tata pembukuan penerimaan dan pengeluaran pada organisasi

d. Divisi Ground Staff

- 1) Mencari penumpang-penumpang yang berasal dari bandara dengan aplikasi Gocar
- 2) Melayani penumpang-penumpang bandara dengan aplikasi Gocar.
- 3) Memastikan agar setiap penumpang mendapatkan armada dan sampai ke Tujuan.

e. Divisi Carpool

Divisi carpool merupakan divisi yang mengelola ketersediaan kendaraan yang akan digunakan dan merupakan tempat berkumpulnya kendaraan dalam satu titik.

- 1) Memastikan ketersediaan kendaraan
- 2) Mengawasi dan mengelola masuk dan keluarnya kendaraan
- 3) Memastikan bahwa kendaraan dapat digunakan atau tidaknya.

f. Divisi Operasional Unit

Divisi operasional unit mempunyai tanggung jawab untuk mengatur dan menjalankan kegiatan yang berlangsung pada bisnis

di suatu perusahaan. Divisi ini bertujuan untuk memastikan bisnis bahwa semua operasional berjalan dengan efektif dan lancar.

- 1) Mengelola atau mengurus segala kegiatan operasional yang berjalan di kantor.
- 2) Melakukan pengabsenan karyawan.
- 3) Membuat dan mengurus perizinan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 4) Membantu menciptakan hasil perusahaan yang lebih baik

g. Leader

Leader merupakan orang yang memimpin berjalannya operasional di hanggar-hanggar bandara dan membantu mengarahkan orang yang membutuhkan kendaraan.

- 1) Menjaga Solidaritas dan SOP dari setiap *Ground Staff*
- 2) Mengkoordinasikan adanya pemesanan kendaraan yang di butuhkan
- 3) Mengawasi kegiatan operasional di hanggar
- 4) Memberikan arahan kepada orang yang memesan

h. Dispatcher

- 1) Membantu PIC dalam mengkoordinasikan setiap mitra
- 2) Berfungsi dan bertugas sebagai driver solution.
- 3) Menjaga SOP yang terjadi di *ground staff* sudah terlaksana
- 4) Membantu menyelesaikan permasalahan konsumen

i. Marketing

Marketing merupakan bagian yang menawarkan dan memberikan informasi kepada para calon pelanggan dan masyarakat umum.

- 1) Memasarkan jasa perusahaan
- 2) Memberikan informasi yang dibutuhkan calon pelanggan
- 3) Menarik pelanggan untuk menggunakan jasa perusahaan

j. Maintenance dan Insurance

- 1) Menjaga kelayakan armada internal dari segi perawatan rutin
- 2) Memperbaiki unit-unit yang menggunakan jalur asuransi.
- 3) Melakukan pemeriksaan rutin
- 4) Menindaklanjuti armada yang berkendala

k. Collection

- 1) Menjaga sirkulasi pembayaran sewa mobil
- 2) Menjaga sirkulasi iuran Operasional Bandara.
- 3) Melakukan koordinasi dengan divisi yang bersangkutan

l. Timer SPJ

Timer SPJ merupakan bagian yang membuat dan mengkoordinasikan pemesanan kendaraan. Tanggung jawab dari timer spj ini adalah untuk membuat surat perintah jalan ke bagian dispatcher.

- 1) Membuat surat jalan kepada bagian dispatcher
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan kepada pihak terkait
- 3) Mengawasi setiap penerimaan pemesanan kendaraan

m. Parking Team

Parking team merupakan bagian yang mengatasi segala kegiatan keluar masuknya kendaraan pada suatu hanggar. *Parking team* ini mempunyai tanggung jawab untuk mengawasi setiap kendaraan yang masuk dan keluar pada suatu hanggar.

- 1) Melayani tamu yang datang dan keluar melalui loket pembayaran
- 2) Mengatasi masalah apabila kertas parkir hilang
- 3) Mengawasi keluar masuknya kendaraan

C. Jenis dan Sumber Data

Pada penggolongan pendekatannya terhadap data yang diperoleh untuk riset penelitian, penulis dalam pengambilan informasi yang relevan dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber-sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data ini merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber yang sebenarnya atau sumber yang asli yaitu pada PT. Duo Mas Makmurindo. Pada sumber data ini penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan secara langsung sejumlah pertanyaan ke dalam bentuk kuisioner kepada para responden yang terkait untuk diisi oleh mereka dan melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Duo Mas Makmurindo.

2. Data Sekunder

Dalam sumber data ini, informasi diperoleh secara tidak langsung dari buku dan bahan referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut (Akmal & Hariyanti, 2020) menyatakan bahwa:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan setelah penelitian, peneliti membuat kesimpulan.

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 100 orang, jumlah responden tersebut saya ambil dari karyawan PT. Duo Mas Makmurindo.

2. Sample

Menurut (Tanzeh & Arikunto, 2020) menyatakan bahwa:

Sampling adalah proses memilih sebagian dari populasi yang diteliti untuk mewakili ukuran dan karakteristik keseluruhan populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampel dari penelitian ini merupakan seluruh anggota populasi yaitu

sebanyak 100 karyawan yang di ambil dari beberapa bagian pekerjaan diantaranya

- a. 10 orang dari bagian operasional unit tugasnya adalah mengelola atau mengurus segala kegiatan operasional yang berjalan di kantor, melakukan pengabsenan karyawan, membuat dan mengurus perizinan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. 30 orang dari bagian marketing mempunyai tugas diantaranya memasarkan jasa perusahaan, memberikan informasi yang dibutuhkan calon pelanggan, menarik pelanggan untuk menggunakan jasa perusahaan.
- c. 15 orang dari bagian collection tugasnya adalah menjaga sirkulasi pembayaran sewa mobil, menjaga sirkulasi iuran Operasional Bandara, melakukan koordinasi dengan divisi yang bersangkutan.
- d. 10 orang bagian carpool mempunyai tugas sebagai memastikan ketersediaan kendaraan, mengawasi dan mengelola masuk dan keluarnya kendaraan, memastikan bahwa kendaraan dapat digunakan atau tidaknya.
- e. 10 orang bagian timer spj tugasnya adalah membuat surat jalan kepada bagian dispatcher, mengkoordinasikan kegiatan kepada pihak terkait, mengawasi setiap penerimaan pemesanan kendaraan
- f. 5 orang dari bagian parking team tugasnya adalah melayani tamu yang datang dan keluar melalui loket pembayaran, mengatasi

masalah apabila kertas parkir hilang, mengawasi keluar masuknya kendaraan

- g. 5 orang dari bagian dispatcher tugasnya adalah membantu PIC dalam mengkoordinasikan setiap mitra, berfungsi dan bertugas sebagai driver solution, menjaga SOP yang terjadi di ground staff sudah terlaksana, membantu menyelesaikan permasalahan konsumen.
- h. 15 orang dari bagian maintenance & insurance tugasnya adalah menjaga kelayakan armada2 internal dari segi perawatan rutin, memperbaiki unit-unit yang menggunakan jalur asuransi, melakukan pemeriksaan rutin, menindaklanjuti armada yang berkendala.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun laporan dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Dengan aturan atau cara ini pengumpulan data yang didapatkan akan tepat dan valid sehingga penelitian yang dibuat akan sesuai dengan kenyataannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yang terbagi menjadi data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

- a. Wawancara (interview)

Wawancara adalah metode pengumpulan data di mana peneliti dan narasumber berbicara satu sama lain secara langsung untuk mendapatkan informasi atau keterangan tentang topik penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang terkait dengan masalah dan topik penelitian. Pertanyaan ini diberikan kepada responden untuk dijawab dengan harapan mendapatkan jawaban yang jelas tentang masalah yang dibahas.

c. Observasi

Teknik observasi merupakan Metode observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat masalah yang terkait dengan subjek penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

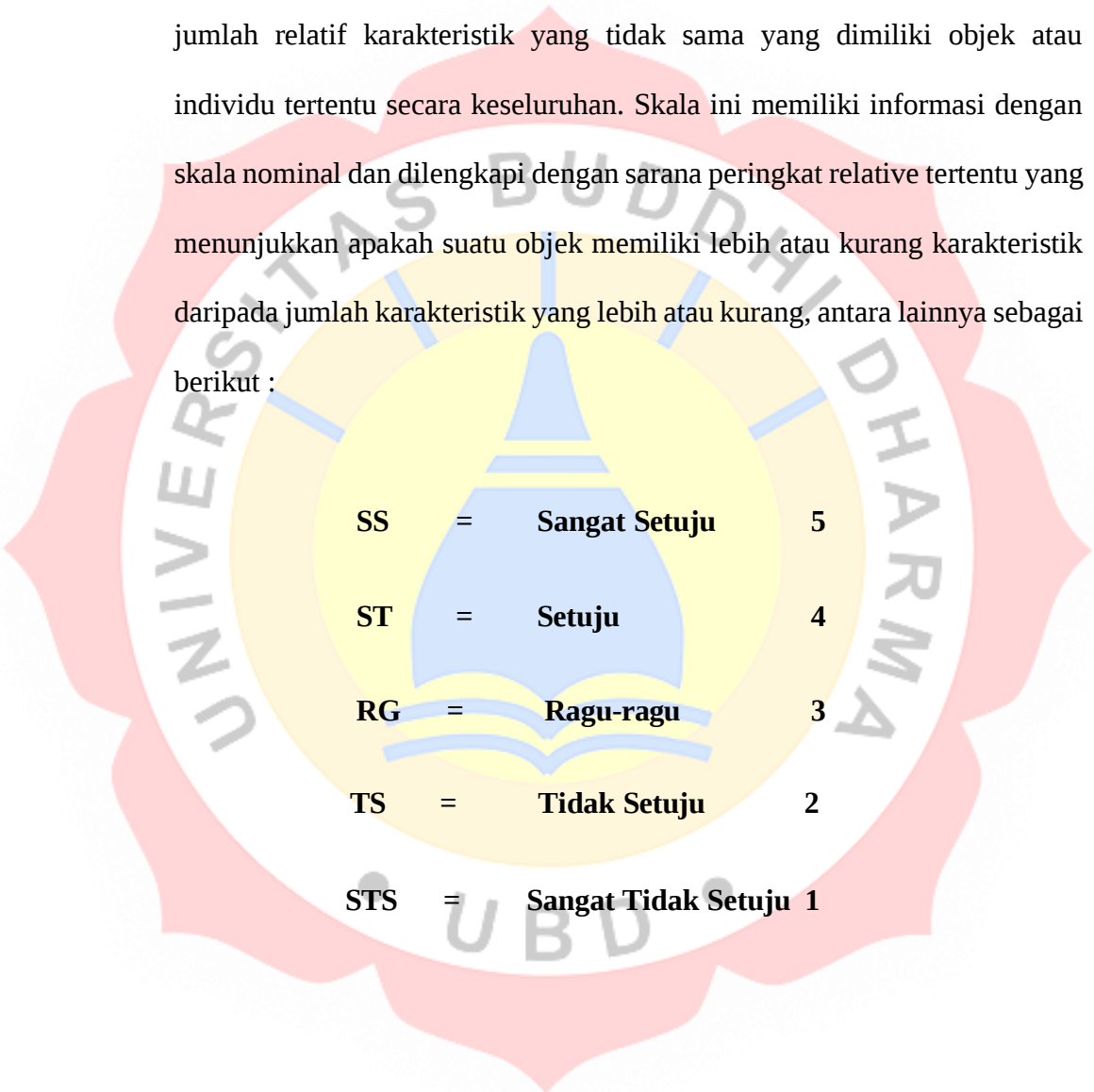
Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan peneliti mencari sumber dari studi pustaka, internet, dokumen, penelitian terdahulu, buku, dll.

F. Operasional Variabel

Dalam penelitian yang sudah ditentukan, ada empat variabel operasional: variabel sistem rekrutmen SDM, variabel pengalaman kerja,

dan variable komitmen karyawan sebagai variabel bebas (independent). Sistem recruitment SDM sebagai X1, pengalaman kerja sebagai X2, dan komitmen kerja sebagai X3. Variabel terikat (dependent), variabel *Turnover Intention* sebagai Y.

Skala pengukuran ordinal yang menyampaikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik yang tidak sama yang dimiliki objek atau individu tertentu secara keseluruhan. Skala ini memiliki informasi dengan skala nominal dan dilengkapi dengan sarana peringkat relative tertentu yang menunjukkan apakah suatu objek memiliki lebih atau kurang karakteristik daripada jumlah karakteristik yang lebih atau kurang, antara lainnya sebagai berikut :

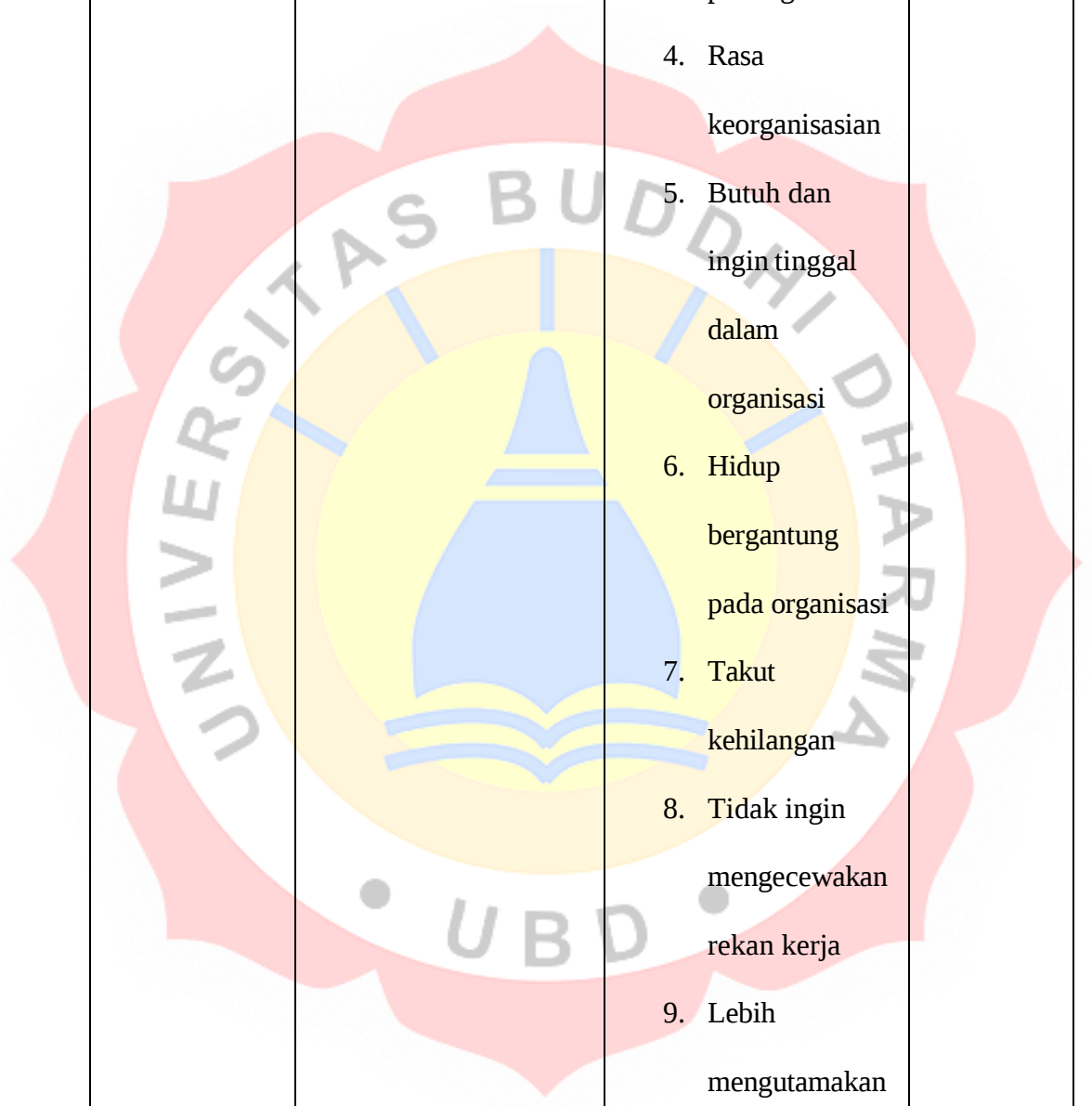


SS	=	Sangat Setuju	5
ST	=	Setuju	4
RG	=	Ragu-ragu	3
TS	=	Tidak Setuju	2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel III. 1
Operasional Variabel

Varibel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sistem Rekrutmen karyawan (X1)	1. Dasar Rekrutmen 2. Sumber Rekrutmen 3. Metode Rekrutmen 4. Kualifikasi	1. Adanya peraturan yang jelas 2. Peraturan umum 3. Peraturan khusus 4. Pengalaman Kerja 5. Prestasi Kerja 6. Tes Kesehatan 7. Tes Kemampuan 8. Potensi akademik 9. Spesifikasi pekerjaan 10. Hasil seleksi	

Sumber : Menurut Sudiro yang dikutip (Sunandar, 2020)			
Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama kerja 2. Waktu bekerja 3. Tingkat Pengetahuan 4. Keterampilan bekerja 5. Penguasaan bidang pekerjaan	1. Pemahaman pekerjaan 2. Kecepatan bekerja 3. Ketepatan waktu 4. Kebijakan pekerjaan 5. Kemampuan diri 6. Disiplin waktu 7. Tanggung jawab 8. Kemampuan fisik 9. Teknik bekerja 10. Operasional Teknologi	
Menurut (Khair & Hakim, 2020)			
Komitmen Karyawan (X3)	1. Komitmen Afektif	1. Memiliki pengalaman	



	2. Komitmen Berkelanjutan	2. Merasa gembira	
	3. Komitmen Normatif	3. Organisasi memiliki peran penting	
		4. Rasa keorganisasian	
		5. Butuh dan ingin tinggal dalam organisasi	
		6. Hidup bergantung pada organisasi	
		7. Takut kehilangan	
		8. Tidak ingin mengecewakan rekan kerja	
		9. Lebih mengutamakan perasaan	

		10. Merasa wajib tinggal di organisasi	
Menurut Siswanto J yang dikutip (Khair & Hakim, 2020)			
Turnover Intention (Y1)	1. Kecenderungan individu meninggalkan organisasi 2. Kemungkinan individu mencari pekerjaan baru di tahun depan 3. Kemungkinan Individu meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan	1. Ketidapuasan karyawan 2. Tidak mendapatkan apresiasi 3. mencari pekerjaan baru 4. Relasi yang baru 5. penghasilan yang lebih tinggi 6. Kepuasan bobot pekerjaan 7. Promosi jabatan 8. Tunjangan yang lebih baik	

		9. Kondisi kerja yang baik 10. Komitmen diri sendiri	
Menurut (Dhananjaya & Dewi, 2019)			

G. Teknik Analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Hilgers et al., 2019) menyatakan bahwa “

Teknik analisis data merupakan tahapan bagaimana data yang dikumpulkan wajib melakukan dianalisis terlebih dahulu agar mendapatkan hasil penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

Statistik deskriptif adalah statistik data yang digunakan untuk menganalisa data dengan memberikan gambaran yang lebih baik atau lebih jelas tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif memungkinkan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, membuat prediksi dengan analisis regresi, dan membandingkan data populasi atau sampel rata-rata. Dengan menggunakan program *Statistical*

Package for the Social Science, atau SPSS, statistik ini dapat membuat ukuran sampel yang cukup signifikan.

2. Frekuensi Data

Data yang sudah ada kadang kala dalam jumlah yang tergolong banyak jenis dan macamnya yang menyebabkan kita menjadi sulit untuk mengetahui jenis dan cirinya. Oleh karena itu Untuk data yang lebih besar, diperlukan perapihan data, yang menggabungkan inti data ke dalam kelompok data sehingga penulis dapat memeriksa dan menganalisis data dengan mudah sesuai kebutuhan.. (Rachel & Kusnawan, 2022)

3. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Tanzeh & Arikunto, 2020)

“Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur.”

Untuk menguji validitas, kuesioner harus dibuat terlebih dahulu. Setelah itu, kuesioner diuji untuk memastikan validitasnya. Untuk menentukan validitas uji item, skor item dibandingkan dengan skor total dari semua item yang ada. Teknik Bivariate Pearson, yang dikenal sebagai korelasi Produk Momen Pearson,

digunakan untuk melakukan uji coba. Metode ini digunakan bersama dengan program SPSS (Sugiyono, 2019, 177).

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

x = Nilai dari item

y = Nilai dari jumlah item

n = Total sampel

$\sum X$ = Total skor pada variabel X

$\sum Y$ = Total skor pada variabel Y

$\sum X^2$ = Total kuadrat setiap skor x

$\sum Y^2$ = Total kuadrat setiap skor Y

$\sum XY$ = Total skor perkalian X dan Y

Jika nilai r tabel lebih kecil daripada nilai r hitung, perhitungan dapat dianggap valid, atau nilai signifikansi dapat ditemukan pada tingkat signifikansi 5%, atau ($\alpha=0,05$) (Sugiyono, 2019, 179).

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa reliabel suatu kuesioner sebagai indikator variabel. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut (Tanzeh & Arikunto, 2020) Teknik *Cronbach Alpha* (α) adalah teknik pengukuran reliabilitas. Suatu instrumen atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60. Berikut rumusnya menurut (Sugiyono 2019, 185)

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum$ = total vairans butir

σ = total varian

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam *ordinary lest square* ini hanya terdapat satu

variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu.

Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan atas pengujian beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (E. T. Wahyuni, 2020).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji asumsi yang digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki residual yang layak. Dengan menemukan dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, model regresi yang baik adalah model data berdistribusi normal.

Pengolahan data dapat dikatakan tepat apabila nilai dari data signifikansi sebesar $> 0,05$ (E. T. Wahyuni, 2020). Data normal dan tidak normal dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya.
- 2) Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi penelitian menunjukkan korelasi antara variabel independen, atau bebas, dari gejala multikolinearitas. Jika model regresi penelitian menunjukkan korelasi, maka model tersebut dianggap baik.

Nilai yang digunakan dalam menentukan ada tanda-tanda multikolinearitas, seperti nilai VIF $< 10,00$ dan nilai toleransi $> 0,10$ (E. T. Wahyuni, 2020).

H0: Dalam model regresi, tidak ada multikolinearitas antara variabel independen jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

H1: Dalam model regresi, terdapat multikolinearitas antara variabel independen jika nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (E. T. Wahyuni, 2020).

Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, itu disebut homoskedastisitas. Jika ada perbedaan, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang layak menunjukkan heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas adalah dengan

memeriksa apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang menunjukkan pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), menunjukkan heteroskedastisitas.
- 2) Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh pola tertentu seperti titik-titik menebar di atas dan di bawah nol terhadap sumbu Y.

5. Uji Model Statistik

a. Regresi Linear Berganda

Menurut (Supangat, 2017) Analisis regresi linier berganda menggunakan metode statistik umum untuk memastikan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus (Sugiyono 2020, 258) sebagai berikut :

$$\gamma = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3$$

Keterangan:

γ = Turnover Intention

X^1 = Sistem Rekrutment SDM

X^2 = Pengalaman Kerja

X^3 = Komitmen Karyawan

$\beta^1\beta^2\beta^3$ = Koefisien Regresi

ε = Error

b. Koefisien Korelasi

Analisa korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan. Peramalan dilakukan berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan statistik yang sesuai untuk menguji keabsahan data; jika peramalan tidak diolah dengan data yang sesuai, maka kita tidak akan mendapatkan kesimpulan yang baik. Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Sugiyono 2020, 248) :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono

Menurut (Sugiyono, 2019) terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis koefisien korelasi antar variabel yang diklasifikasikan menjadi 5 indikator :

Tabel III. 2
Indikator tingkat hubungan

0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang

0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,000	Hubungan sangat kuat

Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang ada seperti dijelaskan di atas, kita dapat menentukan seberapa besar pengaruh variabel Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Duo Mas Makmurindo.

c. Koefisien Determinasi

Dengan empat variabel independen, rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut: variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen, dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen apabila $t(\text{tabel}) < t(\text{hitung})$. Selain itu, tingkat signifikansi digunakan berdasarkan ketentuan (Sugiyono, 2020) :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (ryx_1 x_2 x_3)}{1 - (rx_1 x_2 x_3)^2}}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

y : Produktivitas Karyawan

x_1 : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

x_2 : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

x_3 : Disiplin Kerja

Yang mana :

ryx_1 : Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

ryx_3 : Korelasi Product Moment antara X_3 dengan Y

$Rx_1x_2x_3$: Korelasi Product Moment antara $X_1X_2X_3$

Dengan kesimpulan:

- 1) Tidak ada kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara proporsional jika $R^2 = 0$.
- 2) Persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna jika $R^2 = 1$.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup tiga tahap yaitu, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R^2) sebagai berikut:

a. Uji T (Parsial)

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah tertentu.

Namun, untuk mengetahui keterkaitan koefisien, uji t dapat digunakan. Untuk menghitung uji t, peneliti menggunakan program SPSS versi 25. Ada rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis:

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

H_a : $\beta > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

H_0 : $\beta < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y)

H_0 : $\beta \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

Menghitung uji t-test Pengajuan regresi secara parsial dimaksudkan apakah variabel bebas berkorelasi nyata atau tidak terhadap variabel dengan rumus menurut (Sugiyono 2020, 248) adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya sebagai berikut:

- 1) Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait (Y).
- 2) Bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait (Y).

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$. Jika H_0 diterima, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan

jika H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan, juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang ada dalam model mempengaruhi variabel dependen atau terkait secara bersamaan.

Adapun rumus untuk pengujian F yaitu (Sugiyono 2020, 257) :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota sampel

Untuk melakukan pengujian, besarnya nilai $F_{\text{penelitian}}$ dan nilai F_{tabel} anova dapat dibandingkan dengan aplikasi SPSS 25 diantaranya adalah :

- 1) Menghitung nilai F_{tabel} dengan tarif signifikasi tertentu.
- 2) Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :

- a) Jika $F_{\text{penelitian}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $F_{\text{penelitian}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima

