

Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Duo Mas Makmurindo

Vicky Vannes¹⁾, Andy²⁾

^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : vanesimanuel02@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

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.

PENDAHULUAN

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 .

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. P

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”

METODE

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*).

Sampel

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.

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.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan kuesioner yang di sebar melalui Gform. Dalam penelitian yang sudah ditentukan, ada empat variabel operasional: variabel sistem rekrutmen SDM, variabel pengalaman kerja, dan variabel 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.

Operasional Variabel

Varibel	Sub Variabel	Indikator	Skala
----------------	---------------------	------------------	--------------

Sistem Rekrutmen karyawan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar Rekrutmen 2. Sumber Rekrutmen 3. Metode Rekrutmen 4. Kualifikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama kerja 2. Waktu bekerja 3. Tingkat Pengetahuan 4. Keterampilan bekerja 5. Penguasaan bidang pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengalaman 2. Merasa gembira 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan j individu meninggalkan organisasi 2. Kemungkinan individu mencari pekerjaan baru di tahun depan 3. Kemungkinan Individu meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan 	<ol style="list-style-type: none"> 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)			

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dalam menganalisisnya menggunakan SPSS 25. Dalam penelitian teknik analisis data terbagi dalam 3 yaitu analisa deskriptif, uji model statistic, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

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. 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. Statistik deskriptif yang terdapat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis kelamin, usia dan 10 pertanyaan di masing-masing variabel.

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. 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). 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 *Cronchbach Alpha* (α) adalah teknik pengukuran reliabilitas. Suatu instrumen atau variabel dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronchbach's alpha* > dari 0,60.

Uji Asumsi klasik terdiri dari 3 diantaranya 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 diaogonal grafik, model regresi yang baik adalah model data berdistribusi normal. 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.

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). H_0 : Dalam model regresi, tidak ada multikolinearitas antara variabel independen jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. H_1 : Dalam model regresi, terdapat multikolinearitas antara variabel independen jika nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai $VIF > 10$.

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

Menurut (Supangat, 2017) Analisis regresi linier berganda menggunakan metode statistik umum untuk memastikan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

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.

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 $t(\text{tabel}) < t(\text{hitung})$. 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 $R^2 = 1$.

Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup tiga tahap yaitu, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R^2) sebagai berikut: Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah tertentu. Namun, untuk mengetahui keterkaitan koefisien, uji t dapat digunakan. Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya sebagai berikut:

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

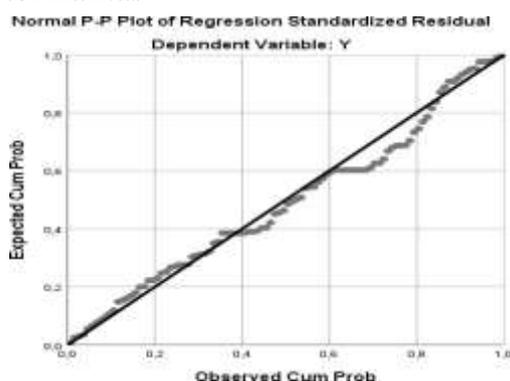
Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$. Jika H_0 diterima, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan jika H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

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 independen atau variabel bebas yang ada dalam model mempengaruhi variabel dependen atau terkait secara bersamaan. Untuk melakukan pengujian, besarnya nilai $F_{penelitian}$ dan nilai F tabel anova dapat dibandingkan dengan aplikasi SPSS 25 diantaranya adalah :

1. Menghitung nilai F_{tabel} dengan tarif signifikansi tertentu.
2. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
 - Jika $F_{penelitian} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika $F_{penelitian} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima

Hasil

Uji Normalitas



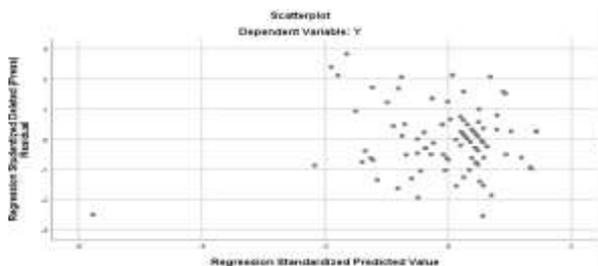
Dari gambar di atas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram agar data ditunjukkan pada distribusi normal atau model yang digunakan yang memenuhi persyaratan normalitas data.

Uji Multikoleritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	31.669	6.832		4.635	.000		
	Penggunaan Sistem SDM	.091	.082	.110	1.107	.271	.972	1.029
	Pengalaman Kerja	.236	.094	.252	2.525	.013	.972	1.029
	Komitmen Kerja	.321	.124	.502	2.596	.015	.658	1.519
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan nilai VIF untuk setiap variabel bebas dalam model regresi tidak mengandung masalah multikolonieritas karena model berada dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 karena dari itu model ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Berganda

		Turnover Intension	Reliabilitas Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	Pengalaman Kerja	Komitmen Karyawan
Pearson Correlation	Turnover Intension	1,000	,856	,900	,878
	Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	,856	1,000	,857	,851

	Pengalaman Kerja	,900	,857	1,000	,916
	Komitmen Karyawan	,878	,851	,916	1,000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intension	.	,000	,000	,000
	Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	,000	.	,000	,000
	Pengalaman Kerja	,000	,000	.	,000
	Komitmen Karyawan	,000	,000	,000	.
N	Turnover Intension	100	100	100	100
	Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	100	100	100	100
	Pengalaman Kerja	100	100	100	100
	Komitmen Karyawan	100	100	100	100

Dari tabel IV.58 menunjukkan bahwa :

1. Besarnya hubungan antara (X_1) terhadap (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,856. Dengan demikian, ada hubungan positif antara Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM yang dimiliki oleh PT. Duo Mas Makmurindo mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.
2. Besarnya hubungan antara (X_2) terhadap (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,900 Dengan demikian, ada hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh PT. Duo Mas Makmurindo mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.
3. Besarnya hubungan antara (X_3) terhadap (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,878. Dengan demikian, ada hubungan positif antara komitmen karyawan terhadap *Turnover Intention* Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan yang dimiliki oleh PT. Duo Mas Makmurindo mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.
4. Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan yang signifikan atau tidak terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Duo Mas Makmurindo menunjukkan bahwa angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil korelasi keempat variabel memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain yang artinya nilai signifikan $0,000$ yaitu H_0 dan H_a diterima

Uji T

Unstandardized
Coefficients

Standardized
Coefficients

--	--	--	--

Collinearity
Statistics

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,869	1,758		3,907	,000		
	Pengalaman Kerja	,847	,041	,900	20,418	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	5,097	1,697		3,004	,003		
	Pengalaman Kerja	,590	,075	,627	7,859	,000	,265	3,774
	Reliabilitas Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	,298	,074	,319	3,995	,000	,265	3,774
3	(Constant)	5,344	1,670		3,201	,002		
	Pengalaman Kerja	,439	,102	,466	4,312	,000	,139	7,194
	Reliabilitas Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM	,245	,077	,262	3,170	,002	,238	4,201
	Komitmen Karyawan	,199	,092	,228	2,155	,034	,145	6,919

Dari tabel kolom *Sig.* Dapat dilihat nilai probabilitas mempunyai Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM sebesar 0,000, nilai probabilitas di dalam pengalaman kerja sebesar 0,002 , dan nilai probabilitas Terhadap komitmen karyawan adalah 0,034. Maka dapat disimpulkan bahwa probabilitas berada dibawah 0,050 terdapat pengaruh yang signifikan atau Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yang artinya ditolak dan H_a diterima

UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2282,275	1	2282,275	416,913	,000 ^b
	Residual	536,475	98	5,474		

	Total	2818,750	99			
2	Regression	2358,071	2	1179,036	248,256	,000 ^c
	Residual	460,679	97	4,749		
	Total	2818,750	99			
3	Regression	2379,337	3	793,112	173,274	,000 ^d
	Residual	439,413	96	4,577		
	Total	2818,750	99			

Dari tabel IV.62 menunjukkan bahwa :

1. Dalam model 1 untuk uji ANOVA yang terdapat F_{hitung} adalah 416,913 yang mempunyai tingkat signifikan 0,000, yang dapat dilihat angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $416,913 > 2,70$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel pengaruh penggunaan sistem rekrutmen sdm terhadap *turnover intention* yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi *turnover intention*.
2. Pada model 2 untuk uji ANOVA yang terdapat F_{hitung} adalah 248,256 yang mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang dapat dilihat angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $248,256 > 3,09$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel pengaruh penggunaan sistem rekrutmen sdm dan pengalaman kerja terhadap *turnover intention* yang artinya ditolak dan H_a diterima, sehingga model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi *turnover intention*.
3. Pada model 3 untuk uji ANOVA yang terdapat F_{hitung} adalah 173,274 yang mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang dapat dilihat angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $173,274 > 3,09$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel pengaruh penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan terhadap *turnover intention* artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi *turnover intention*.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang terdapat di penelitian ini adalah Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, yaitu dengan menggunakan perhitungan korelasi yang tujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel sebagai berikut:

1. Dapat dilihat hasil koefisien korelasi Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm (X_1) adalah 0,900 berarti korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap *Turnover Intention* karyawan, Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 hal ini dapat disimpulkan hubungan yang positif terhadap *Turnover Intention* karyawan, Komitmen Karyawan (X_3) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,919 hal ini dapat disimpulkan juga bahwa hubungan yang positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hubungan yang positif menunjukkan semakin baik Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Karyawan akan menciptakan dan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan pada PT. Duo Mas Makmurindo
2. Untuk nilai Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm, diketahui t_{hitung} (X_1) adalah 4,312, nilai t diketahui bahwa t_{hitung} Pengalaman Kerja (X_2) adalah 3,170, dan nilai diketahui bahwa t_{hitung} Komitmen Karyawan (X_3) adalah 2,155. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n-k = 100-3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,660. Dengan demikian (X_1) Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm, memiliki arti t_{hitung} Penggunaan Sistem Rekrutmen Sdm, lebih besar t_{tabel} atau $4,312 > 1,660$, Pengalaman Kerja (X_2) memiliki arti t_{hitung} Pengalaman Kerja lebih besar t_{tabel} atau $3,170 > 1,660$, dan Komitmen Karyawan (X_3) dengan arti lebih besar t_{tabel} Komitmen Karyawan $2,155 > 1,660$. Diketahui nilai probabilitas penggunaan sistem rekrutmen sdm sebesar 0,000, nilai probabilitas pengalaman kerja sebesar 0,002, dan nilai probabilitas komitmen karyawan sebesar 0,034. Dengan demikian probabilitas berada dibawah 0,05 maka ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan atau penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 416,913 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $416,913 > 3,09$. Untuk model 2 adalah 248,256 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $248,256 > 3,09$. Untuk model 3 adalah 173,274 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $173,274 > 3,09$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh

terhadap *Turnover Intention*. Artinya terdapat hubungan linear antara variabel penggunaan sistem rekrutmen sdm, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan terhadap *Turnover Intention*. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi *Turnover Intenti*

REFERENSI

- Akmal, S., & Hariyanti, S. (2020). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PALANG MERAH INDONESIA (PMI) SIGLI KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(2), 114–124. <https://doi.org/10.47647/jsh.v3i2.293>
- Hilgers, R.-D., Heussen, N., & Stanzel, S. (2019). *Statistik, deskriptive* (Issue 1). https://doi.org/10.1007/978-3-662-48986-4_2900
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 43, 22–34
- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapatab Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Skripsi STIE Indonesia Jakarta*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/2227>
- Wahyuni, S. T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. aquamate Indonesia industries di Sidoarjo. *Indonesia Journal of Management Scient*, 2(1), 21–27. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.35>