

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turn Over* Karyawan di Pusat Pelatihan BIPTAK Kota Semarang

Yoki Nawan Gunara^{1*}, Umi Fadlilah Hidayanti², Heru Yuliyanto³

¹⁻³ Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Email: yokinawangunara@gmail.com

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.346 Lant. 2, Gisikdrono, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50149

Korespondensi Penulis: yokinawangunara@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of training and work motivation on employee turnover at the BIPTAK Training Center in Semarang City. Employee turnover is a challenge for organizations as it can affect stability and work productivity. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis to examine the relationship between the independent variables—training and work motivation—and the dependent variable—employee turnover. The findings indicate that training has a negative and significant effect on employee turnover, meaning that the better the training provided, the lower the employee turnover rate. Additionally, work motivation also has a negative and significant effect on employee turnover, suggesting that the higher the work motivation, the lower the likelihood of employees leaving the company. These findings highlight the importance of improving training programs and motivation strategies to reduce employee turnover rates within organizations.*

Keywords: *Training, Work, Motivation, Employee, Turnover.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan di Pusat Pelatihan BIPTAK Kota Semarang. Turnover karyawan merupakan tantangan bagi organisasi karena dapat berdampak pada stabilitas dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu pelatihan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu turnover karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin rendah tingkat turnover karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan program pelatihan dan strategi motivasi kerja dalam upaya mengurangi tingkat turnover karyawan di organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kerja, Turnover, Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri garment di Indonesia, khususnya di kota-kota besar seperti Semarang, menunjukkan potensi yang besar dalam menyediakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Industri ini memiliki peran yang penting dalam perekonomian lokal dan nasional, baik dalam hal penyerapan tenaga kerja maupun kontribusinya terhadap pendapatan daerah. Untuk itu, pengembangan keterampilan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ini menjadi sangat krusial.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM dalam industri garment adalah melalui program pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pelatihan kerja, seperti BIPTAK (Balai Informasi Pengembangan Tenaga Kerja) Kota Semarang. Pelatihan kerja di bidang teknik garment bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman praktis yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi peserta di industri tersebut. Namun, keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada kualitas materi yang diberikan, tetapi juga pada motivasi kerja peserta dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan pelatihan, karena dapat mempengaruhi tingkat partisipasi dan pencapaian tujuan dari pelatihan itu sendiri. Peserta yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dengan lebih baik. Sebaliknya, jika motivasi peserta rendah, pelatihan mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja mereka di dunia kerja.

Pelatihan teknik garment di BIPTAK Kota Semarang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta, baik dalam hal keterampilan teknis (seperti menjahit, pemotongan, dan desain pakaian) maupun aspek-aspek non-teknis seperti kepercayaan diri dan kemampuan bekerja dalam tim. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi kerja peserta secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan praktek teknik garment terhadap motivasi kerja peserta pelatihan di BIPTAK Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengelola pelatihan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, serta bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka setelah mengikuti pelatihan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan lebih efektif dan efisien. Chairudin (2018).

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu. pelatihan memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1) Meningkatkan Kompetensi SDM

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan atau tugas yang diemban. Dengan pelatihan, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan efisien.

2) Meningkatkan Kinerja Organisasi

Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. SDM yang terampil dan berkompoten akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja.

3) Menyesuaikan dengan Perkembangan Teknologi dan Perubahan Lingkungan

Pelatihan diperlukan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan yang cepat. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di pasar kerja yang dinamis.

4) Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Karyawan

Pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Karyawan merasa dihargai dan diberdayakan jika organisasi memberikan pelatihan untuk pengembangan karier mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti pelatihan tatap muka (classroom training), pelatihan berbasis teknologi (e-learning), serta pelatihan berbasis pengalaman langsung (on-the-job training). Pelatihan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan peserta, tujuan pelatihan, serta metode yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, pelatihan yang baik harus melalui tahapan-tahapan yang jelas, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan, perancangan dan pengembangan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi untuk menilai efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa keterpaksaan, sehingga pekerjaan berjalan efektif dan menghasilkan kepuasan. Suswati (2022).

Tujuan dan fungsi motivasi kerja diantaranya adalah meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan. Selain itu, jenis motivasi kerja dibagi menjadi motivasi positif (insentif positif) dan motivasi negatif (insentif negatif), yang masing-masing memiliki dampak berbeda terhadap kinerja karyawan.

Turn Over Karyawan

Menurut Ardan dan Jaelani (2021), turnover adalah pergerakan pekerja yang keluar dari suatu organisasi menuju peluang kerja lain. Turnover dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, beban kerja yang berat, dan kurangnya komitmen organisasi. Kehilangan karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis dan sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui pengukuran variabel Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Di Pusat Pelatihan BIPTAK Kota Semarang.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui metode survei kuesioner dan observasi lapangan, sesuai dengan pendapat Siregar (2017) yang menyatakan bahwa data primer adalah data internal yang dikumpulkan langsung dari responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tidak langsung seperti jurnal, artikel, dan publikasi lainnya yang relevan dengan .

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) untuk menghasilkan analisis statistik yang relevan. Analisis data meliputi perhitungan koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup koefisien korelasi parsial dan simultan.

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengukur pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi kader PKK. Kriteria pengujian menggunakan nilai signifikansi t , di mana H_0 ditolak jika nilai signifikansi $t < 0,05$. Sementara itu, pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai signifikansi F . Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian hipotesis ini akan digunakan untuk menjelaskan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), ditemukan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Turnover Karyawan. Berikut adalah rincian hasilnya:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan

Path coefficient: 0,247

Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk mengalami turnover. Namun, besarnya pengaruh ini

tergolong rendah, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukanlah faktor dominan dalam mengurangi turnover karyawan.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Karyawan

Path coefficient: 0,615

Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin rendah kecenderungan turnover karyawan. Besarnya pengaruh ini tergolong tinggi, yang mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan faktor kunci dalam mengurangi turnover karyawan.

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap penurunan turnover karyawan, meskipun pengaruhnya tergolong rendah (path coefficient = 0,247).

Temuan ini sejalan dengan teori **Herzberg's Two-Factor Theory**, yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, rendahnya nilai path coefficient menunjukkan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup untuk secara signifikan mengurangi turnover. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, gaji, atau kesempatan pengembangan karir, yang juga berperan penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap penurunan turnover karyawan (path coefficient = 0,615). Temuan ini mendukung teori **Human Capital Theory**, yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dapat dianggap sebagai strategi utama dalam mengurangi turnover karyawan.

3) Implikasi Teoritis dan Praktis

- a) **Implikasi Teoritis:** Temuan ini memperkuat literatur tentang pentingnya motivasi kerja dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks retensi karyawan. Hasil ini juga mendukung pendekatan kontemporer yang menekankan pada pengembangan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover.
- b) **Implikasi Praktis:** Bagi organisasi, temuan ini menyarankan perlunya fokus pada program pelatihan yang berkualitas dan berkelanjutan untuk mengurangi turnover. Selain itu, meskipun pengaruh motivasi kerja tergolong rendah, organisasi tetap perlu mempertimbangkan upaya meningkatkan motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam mengurangi turnover karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja. Meskipun motivasi kerja juga berpengaruh positif, pengaruhnya tergolong rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya program pelatihan yang berkualitas sebagai strategi utama dalam mengurangi turnover karyawan. Organisasi disarankan untuk menginvestasikan sumber daya dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, sambil tetap mempertimbangkan upaya meningkatkan motivasi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Upaya mengurangi turnover karyawan harus fokus pada peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi kerja, meskipun pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan proaktif dalam mengelola sumber daya manusia, sambil terus melakukan evaluasi dan inovasi dalam kebijakan retensi karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi lebih banyak variabel dan menggunakan metode yang lebih beragam guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena turnover karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk mengurangi turnover karyawan serta untuk penelitian lanjutan:

- 1) Saran untuk Organisasi (Perusahaan/Institusi)
 - a) Meningkatkan program pelatihan
 - b) Memperkuat motivasi kerja
 - c) Menciptakan budaya organisasi yang inklusif
- 2) Saran untuk Penelitian Lanjutan
 - a) Menambahkan variabel lain yang berpengaruh
 - b) Menggunakan metode penelitian campuran (Mixed Methods)
 - c) Menganalisis peran mediasi atau moderasi
- 3) Saran untuk Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
 - a) Melaksanakan kebijakan Retensi Karyawan
 - b) Membuat Program Onboarding yang Efektif:
 - c) Membuat Exit Interview dan Analisis Penyebab Turnover:

DAFTAR PUSTAKA

- Airdain, M., & Jaelaini, A. (2021). *Mainaijemen Sumber Daiyai Mainuisiai: Tuirnover Intention Daipait Mempengairuihi Kuiailitais Kinerja Peruisaihaiain*. Puirwokerto: CV Penai Persaidai.
- Chaieruidin, A. (2018). *Mainaijemen Pendidikain dain Pelaitihain SDM*. Suikaibuimi: CV Jejaik (Jejaik Publisher).
- Maingkuinegairai, A. P. (2017). *Mainaijemen Suimer Daiyai Mainuisiai Peruisaihaiain*. Baining: Remaijai Rosdaikairyai.
- Moheriono. (2020). *Penguikuirain Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jaikairtai: Raijai Graifindo Persaidai.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Siregair, S. (2013). *Metode Penelitiain Kuiaintitaitif*. Jaikairtai: Kencaina.
- Suigiyono. (2021). *Metode Penelitiain Kuiaintitaitif, Kuiailitaitif, dain R&D*. Baining: Allfaibetai.
- Suiswaiti, E. (2022). *Motivaisi Kerjai*. Mailaing: Mediai Nuisai Creative.

Suitrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wiraiwan. (2019). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.