

**PENGARUH PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SWADAYA INDOPALMA KABUPATEN  
BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**NAMA : MUHAMMAD IRFAN MAULANA**

**NIM : 212022204**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SWADAYA INDOPALMA**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Stratra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : MUHAMMAD IRFAN MAULANA**

**NIM : 212022204**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Irfan Maulana  
Nim : 212022204  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Indopalma

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 15 Maret 2026

  
(Muhammad Irfan Maulana)

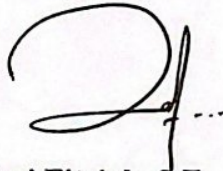
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin  
Nama : Muhammad Irfan Maulana  
Nim : 212022204  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 23 April 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si  
NIDN: 228016501

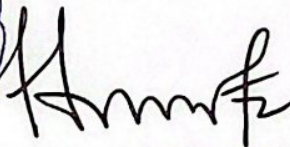
Pembimbing II,



Bora Alviolosa, S.E., M.Si  
NIDN:0203119202

Mengetahui,  
Dekan

U.D. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO  
NIDN: 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto**

“ Serahkan hasil akhir kepada Allah setelah melakukan ikhtiar maksimal “

(QS. Al-Ahzab: 3).

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya"

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Takdir milik Allah, tapi usaha dan doa milik kita .terus berdoa sampai bismillah menjadi alhamdulillah”

(QS, Ghafir: 60)

Kupersembahkan kepada :

- *Kepada orang tuaku, ayahndaku Sujatni dan ibunda Dewi Susanti*
- *Dan dua saudaraku adek Fidela Zulfa Fadiyah dan Afifah Khairunnisa*

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan *Trunover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Indopalma”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta ayah dan ibu. Penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup ku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya, berupa do'a perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si. CHRO, DAN Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris program

studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya
5. Bapak Dr Fadhil Yamali , S,E.AK., M.M selaku pembimbing akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar seluruh staff Fakulatas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Pimpinan dan responden PT. Swadaya Indopalma yang telah bersedia menjadi rresponden dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak daoat di sebutkan satu persatu oleh penulis
9. Seluruh keluargaku dan sahabatku yang tidak bisa di sebutkan nama nya satu-persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini,akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot***

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh***

Palembang, 23 Maret 2026



Muhammad Irfan Maulana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL AWAL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka pemikiran .....	27
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III MOTEDE PEENLITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data .....	36
<b>BAB IV</b> .....	<b>44</b>

A. Hasil Penelitian .....	44
B. Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V .....</b>	<b>72</b>
A. KESIMPULAN .....	72
B. SARAN .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran 1 .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan realisasi produksi.....	3
Tabel 1. 2 hasil pra riset kinerja karyawan, pelatihan dan turnover intention.....	4
Tabel II. 1 Penelitian dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel II. 2 Kerangka pemikiran.....	30
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel III. 2 Sampel dan Populasi.....	35
Tabel IV. 1 Uji Validitas.....	48
Tabel IV. 2 Uji Reabilitas.....	49
Tabel IV. 3 Karakteristik Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	52
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Karyawan kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Karyawan Pelatihan.....	55
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Karyawan Turnover Intention.....	57
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel IV. 12 Uji F.....	61
Tabel IV. 13 Uji t.....	62
Tabel IV. 14 Koefisien Determinasi.....	63

## **Daftar Lampiran**

Lampiran	: jadwal penelitian
Lampiran	: Kuisoner
Lampiran	: Tabulasi Identitas Respoden
Lampiran	: Tabulasi Kinerja, Pelatihan, Trunover intention
Lampiran	: Karakteristik Respponden
Lampiran	: Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran	: Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefesien Determinasi
Lampiran	: Tabel R
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel t

## ABSTRAK

**Muhammad Irfan Maulana/212022204/2026/Pengaruh Pelatihan Dan *Trunover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin**

Penelitian Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan *Trunover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Indopalma. Baik bersama-sama maupun parsial. Populasi Yang Di Gunakan Yaitu Seleruh Karyawan PT. Swadaya Indopalma Sebanyak 113 Sedangkan Sempel Yang Di Gunakan sebanyak 88 responden. Data Yang Di Gunakan data primer dan skunder, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*, Teknik analisis yang di gunakan adalah Regresi Linear Berganda, uji data skunder, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dan *trunover intention* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dan *trunover intention* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t secara parsial menunjukkan pengaruh ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, PT Swadaya Indopalma kabupaten banyuasin, ada pengaruh *trunover intention* terhadap kinerja karyawan, PT Swadaya Indopalma kabupaten banyuasin. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan *trunover intention* berkontribusi 28,8% terhadap perubahan kinerja karyawan PT swadaya indopalma kabupaten banyuasin.

**Kata Kunci: Pelatihan, *Trunover Intention* dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **Muhammad Irfan Maulana/212022204/2026/The Effect of Training and Turnover Intention on Employee Performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency**

This study aims to determine the effect of training and turnover intention on employee performance at PT Swadaya Indopalma, both jointly and partially. The population used was all 113 employees of PT. Swadaya Indopalma, while the sample used was 88 respondents. The data used were primary and secondary data, with cluster sampling as the sampling technique. The analysis technique used was Multiple Linear Regression, secondary data testing using multiple linear regression analysis, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression showed a positive effect between training and turnover intention on employee performance. The results of the F test indicated a positive effect between training and turnover intention on employee performance. The partial t-test results indicate that training has an effect on employee performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency, and turnover intention has an effect on employee performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency. The coefficient of determination indicates that training and turnover intention contribute 28.8% to changes in employee performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency.

**Keywords: Training, Turnover Intention, and Employee Performance**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat (Hasibuan 2017:10). Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi (Nawawi 2025:42).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Konsep ini mencakup gabungan daya pikir (kecerdasan) dan daya fisik (keterampilan) yang dimiliki individu dan dapat dikembangkan melalui pelatihan. Dalam konteks yang lebih sempit, SDM juga bisa diartikan sebagai modal manusia, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang untuk kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Afandi 2021: 83)

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. (Retnilasari & Putra, 2019:13). Pelatihan adalah aspek yang sangat penting. Meskipun seorang karyawan memiliki potensi tinggi, jika mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, mereka akan cenderung melakukan improvisasi atau bahkan tidak melakukan apapun yang berguna. Pelatihan biasanya dilakukan oleh perusahaan setelah karyawan diterima, karena pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

*Turnover intention* dapat langsung mengarah pada turnover karyawan aktual menurut (Dessler 2019:374), *Turnover* adalah tingkat di mana karyawan meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* menunjukkan bahwa karyawan tidak puas bekerja di perusahaan tersebut, dan sebelum melakukan tindakan turnover, mereka memiliki keinginan atau niat untuk keluar.

PT Swadaya Indopalma (SIP) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Banyuasin, Sumatra Selatan. Sebagai perkebunan besar swasta, perusahaan ini mengelola budi daya dan produksi sawit serta serta mengikuti standar keberlanjutan ISPO, Selain kegiatan operasional , SIP aktif menjalankan program CSR seperti bantuan ekonomi, kegiatan sosial masyarakat, dan dukungan pencegahan kebakaran lahan. Kehadiran PT Swadaya Indopalma berperan dalam meningkatkan ekonomi lokal dan menjalin kemitraan dengan masyarakat sekitar.

Proses pengelolaan data dilakukan oleh PT Swadaya Indopalma yang bertugas mengumpulkan data, menghitung stok harian hasil produksi kelapa sawit, serta mendistribusikannya untuk memenuhi permintaan rekanan sesuai perjanjian.

**Tabel I.1**  
**Target & Realisasi Produksi**  
**PT Swadaya Indopalma Tahun 2020-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Tidak Terealisasi</b>
2020	4.800	2.900	60%	40%
2021	4.900	3.000	61%	39%
2022	5.000	2.850	57%	43%
2023	4.700	3.100	66%	34%
2024	4.500	2.650	59%	41%

Sumber: PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin 2020-2024.

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa target produksi tahunan PT Swadaya Indopalma belum tercapai selama periode 2020-2024. Selama lima tahun terakhir, capaian produksi PT Swadaya Indopalma belum memenuhi target yang ditetapkan, Menurut Tabel I.1 mengenai Target dan Realisasi Produksi Tahun 2020-2024. Perusahaan menetapkan target produksi sebesar 4.800 ton pada tahun 2020, tetapi hanya mencapai 2.900 ton, atau 60%, dari targetnya. Namun, pada tahun 2021, produksinya sedikit meningkat, mencapai 3.000 ton dari target 4.900 ton, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 61%. Produksi turun pada tahun 2022 menjadi hanya 2.850 ton dari target 5.000 ton dengan persentase 57%, yang merupakan pencapaian terendah selama periode itu. Pada tahun 2023, produksi

meningkat menjadi 3.100 ton dari target 4.700 ton, dengan persentase realisasi mencapai 66%, yang merupakan pencapaian tertinggi selama lima tahun.

**Tabel I.2**  
**Data Pra Riset Karyawan**  
**PT Swadya Indopalma Kabupaten Banyuasin**

pernyataan	iya	tidak
<b>Kinerja karyawan</b>		
1. Karyawan mampu bekerja sesuai target yang di tetapkan	9	21
2. Kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sudah melalui standar perusahaan	14	16
3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang di tentukan	12	18
<b>Pelatihan</b>		
1. Karyawan mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan/ mudah di pahami	13	17
2. Karyawan merasa puas dengan keseluruhan proses pelatihan yang di berikan oleh perusahaan	10	20
3. Karyawan merasa bersemangat mengikuti setiap sesi pelatihan	7	23
<b>Turnover intention</b>		
1. Karyawan merasa faslitas kerja yang tersedia memadai dan membantu kelancaran pekerjaan	13	17
2. Karyawan merasa pernah meninggalkan tempat kerja saat jam kerja berlangsung	11	19
3. Karyawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	14	16

Sumber : Pra-riset,2025

Berdasarkan hasil pra-riset diperoleh gambaran bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan harapan perusahaan. Pada indikator kualitas hasil kerja pertanyaan 1, responden menyatakan bahwa karyawan belum mampu bekerja sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada

pertanyaan 2, sebagian karyawan belum menunjukkan kualitas hasil kerja belum memenuhi standar perusahaan sepenuhnya. Selain itu pada pertanyaan 3, menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, artinya kedisiplinan dalam ketepatan waktu masih menjadi kendala. Secara keseluruhan, hasil menggambarkan bahwa tingkat kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kerja sama tim, kualitas hasil kerja, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Aspek pelatihan, hasil pra-riiset juga menunjukkan beberapa kendala berdasarkan pertanyaan pada pertama, menunjukan bahwa sebagian besar karyawan merasa materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan atau tujuan perusahaan, pada pertanyaan 2, ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti penyampaian materi, fasilitas pelatihan dan instruktur dan waktu pelaksanaan kemungkinan belum sesuai dengan ekspektasi karyawan, kepuasan yang rendah dalam mengikuti pelatihan berpotensi menurunkan efektifitas pelatihan itu sendiri. Melalui pertanyaan ke3, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kurang memiliki antusiasme dalam mengikuti sesi pelatihan yang di selenggarakan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Aspek *turnover intention* menunjukkan kecenderungan yang patut di perhatikan oleh perusahaan, sebagian besar karyaawan masih merasa fasilitas kerja belum optimal sehingga mempengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan. Pada aspek pertanyaan ke2, meskipun beberapa karyawan menunjukkan kedisiplinan

yang baik, keberadaan sejumlah karyawan yang melakukan pelanggaran ini dapat menjadi indikator awal adanya penurunan komitmen terhadap pekerjaan. Dan melalui pertanyaan ke 3, ini menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran tanpa alasan yang relatif signifikan menunjukkan adanya potensi penurunan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, khususnya pada aspek *kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab*. Program pelatihan juga belum sesuai kebutuhan dan belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, muncul kecenderungan *turnover* yang dipicu oleh ketidakpuasan terhadap sarana kerja, pelanggaran disiplin, dan tingginya absensi tanpa alasan. Secara keseluruhan, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terkait kinerja, efektivitas pelatihan, dan strategi pengendalian *turnover* untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Aspek manajemen sumber daya manusia, ketidakmampuan untuk memenuhi target ini mungkin menandakan adanya kelemahan dalam pengembangan keterampilan pegawai, termasuk dalam pelatihan. Program pelatihan seharusnya dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur, serta produktivitas pegawai, agar mereka dapat memberikan hasil yang optimal. Namun, jika kualitas pelatihan rendah-baik dalam hal materi, metode, frekuensi, maupun relevansi dengan tugas yang harus dijalankan maka peningkatan kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Hal ini bisa menyebabkan pegawai tidak mampu memenuhi standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Di samping itu, faktor lain yang berkontribusi pada rendahnya hasil produksi adalah meningkatnya

keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya niat untuk keluar dapat mengganggu kelangsungan pekerjaan. Permanen, situasi ini bisa mengurangi kinerja, karena perusahaan harus beradaptasi dan menyesuaikan diri akibat perputaran karyawan. Ini menjadi lebih penting, khususnya di sektor perkebunan kelapa sawit, seperti yang dikelola oleh PT Swadaya Indopalma, yang sangat bergantung pada tenaga kerja yang terampil, terlatih, dan berpengalaman untuk mencapai hasil produksi terbaik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin”**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pelatihan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT. swadaya indopalma Kabupaten Banyuasin?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. swadaya indopalma Kabupaten Banyuasin?
3. Adakah pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT. swadaya indopalma Kabupaten Banyuasin?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadya Indopalma Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadya indopalma Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadya indopalma Kabupaten Banyusin.

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi di masa depan dan dapat memberikan gambaran praktek dan teori selama diperkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM

2. Bagi Perusahaan Memberikan masukan yang dapat di jadikan sebagai salah satu bahan acuan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan mengenai pelatihan, *turnover intention* dan kinerja karyawan.
3. Bagi almamater

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dalam dunia ilmu pengetahuan khususnya penelitian yang memiliki topik relative.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, R., & Hirawati, D. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: CV Media Ilmu.
- Asnianti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elsa Retnilasari, & Purnama Putra. (2019). *Pelatihan dan Kompetensi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalialia*. (6th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Gustiana, R. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 657–665.
- Hadari Nawawi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Karyono, & Gunawan. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan SDM di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Lazzari, P. (2022). *Turnover Intention and Organizational Behavior*. *Journal of Human Capital*, 279–288.
- Lompoliu, A., dkk. (2020). *Turnover Intention dan Faktor-faktornya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 56–62.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. (2016). *Employee Turnover: Causes and Solutions*.

- Nasution, M. N. (2017). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*, 413–420.
- Nurmiyati, N., & Astuti, K. (2021). *Job Insecurity, Turnover Intention* Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid-19. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 247. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4023>
- Priansa, D. (2020). *Perilaku Organisasi dan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putranti, R. (2022). *Turnover Intention* dan Dampaknya terhadap Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18–27.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Subroto, B. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Suci, R. (2021). Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 22–30.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Takaya, S., & Ramli, A. (2020). *Turnover Intention* dan Faktor Pemicu Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 61–70.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Williams, C. R., & Livingstone, L. P. (1994). Another Look at the Relationship between Performance and Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, Vol. 37 (2), 269 - 298.
- Rari, F. P., & Dewa, I. D. G. K. W. (2021). Pelatihan dan Turnover Pekerja Fresh Graduates di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Pembangunan*, 10(1), 1-19.