

Peningkatan sistem pelatihan sebagai upaya untuk mengatasi intention to leave = Mproved training system to overcome intention to leave in pt abc

Bernadi Mubarak, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20422956&lokasi=lokal>

Abstrak

Tingginya tingkat intense pekerja yang keluar dari Perusahaan (Intention to leave) dapat menyebabkan kerugian kepada Perusahaan karena mengganggu kelancaran operasi perusahaan, dan meningkatkan biaya untuk mencari pengganti pekerja yang keluar. Oleh karena itu penulis merasa penting untuk mencari tahu penyebab yang paling dominan yang menyebabkan intention to leave. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan data primer dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawaidari level kepaladivisi hingga staff di kantor pusat PT ABC yang merupakan pekerja kunci Perusahaan. Daftar pertanyaan mencakup konstruk POS, Career Development, Performance Management, dan intense untuk keluar.

Berdasarkan hasil analisis statistik, Pengaruhnya negatif ($b = 0.448$) menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi akan semakin rendah intensi untuk keluar, dan semakin rendah dukungan organisasi semakin tinggi intensi untuk keluar, maka intervensi akan ditekankan pada perbaikan POS pekerja agar menurunkan ITL. Untuk memperbaiki POS perlu dilakukan intervensi terhadap pekerjaan karyawan, karena pekerja menganggap pekerjaan mereka kurang berkembang. Hal ini merupakan indikasi dari kurangnya dukungan organisasi.

Oleh karena itu, usulan program intervensi ini difokuskan pada perbaikan POS melalui: (1) program pengembangan program pelatihan untuk karyawan baik yang bersifat pelatihan kemampuan-kemampuan dasar, maupun pelatihan yang disiapkan untuk pekerjaan mereka selanjutnya; (2) Pengembangan Career Path yang terstruktur serta pengomunikasiannya kepada karyawan; (3) membuat program Manager as Idea Generator.

.....The high degree of intention workers out of the Company (Intention to leave) may cause harm to the Company for disrupting company operation , and increase costs for a successor to outgoing workers.

Therefore, the authors felt it was important to find out the cause of the most dominant intention to leave.

This study was conducted using a quantitative method based on primary data by distributing questionnaires to employees of the division chief level to staff at the head office of PT ABC which is the Company's key employees. The list of questions includes constructs POS, Career Development, Performance Management, and intention to quit.

Based on the results of statistical analysis, influence is negative ($b = 0.448$) showed that the higher the support organization will lower the intention to exit, and the lower the higher the organizational support of the intention to exit, then the intervention will focus on improving POS workers to be lowered ITL. POS needs to be done to improve employee job terhada intervention, because the workers consider their jobs less developed. This is an indication of a lack of organizational support.

Therefore, the proposal of this intervention program focused on improving POS through: (1) development of training programs for employees of both basic skills training, and training prepared for their next job; (2) Development Career Path terstruktur and pengomunikasiannya to employees; (3) make the program as

Idea Generator Manager.