

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PAKIS
LOGAM PERKASA INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

MIFTAKHUL RIZKY

22012010086/FEB/EM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

JAWA TIMUR

2026

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PAKIS
LOGAM PERKASA INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

MIFTAKHUL RIZKY

22012010086/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PAKIS
LOGAM PERKASA INDONESIA**

Disusun Oleh :

MIFTAKHUL RIZKY
22012010086 / FEB / EM

Telah Dipertahankan Di hadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal: 27 Juli 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Dra Ika Korika Swasti.M.Pd
NIP.196409201989032001

**Tim Penguji
Ketua**



Dr. Hesty Prima Rini, S.E.M.M
NIP. 198410132019032010

Anggota



Dr. Nanik Haryana, S.Pd.,M.M
NIP. 20219871010230

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miftakhul Rizky
NPM : 22012010086
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemulan indikasi plagiat pada Skripsi/~~Tesis/Desertasi~~ ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 12 Juli 2026

Yang Membuat pernyataan



Miftakhul Rizky
NPM. 22012010086

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PRODUKSI PADA PT PAKIS LOGAM PERKASA INDONESIA”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat kelulusan Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Di antara seluruh halaman yang terdapat dalam skripsi ini, lembar persembahan merupakan bagian yang paling bermakna bagi penulis. Melalui halaman ini, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang sulit diungkapkan dengan kata-kata dan hanya pembuktian. *Bismillahirrahmanirrahim*, skripsi indah ini penulis persembahkan kepada,

1. Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT. selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, Msi, CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Prof. Dr. Wiwik Handayani, S,E.M.Si. selaku koordinator program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing utama yang sudah meluangkan waktunya memberikan arahan dan bimbingan yang luar biasa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

5. HRD dan seluruh karyawan produksi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak penulis terhebat Sudarminto, terima kasih atas segala perjuangan, pengorbanan, dan kerja keras yang telah Bapak lakukan demi mengkuliahkan penulis hingga di titik ini. Terima kasih karena selalu menjadi sosok yang tidak pernah lelah memberikan semangat, meyakinkan penulis untuk terus melangkah, dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan perkuliahan dari hasil jerih payah Bapak sendiri. Terima kasih telah menjadi rumah dalam menyambut harapan penulis. Terima kasih atas setiap doa yang selalu Bapak panjatkan, atas setiap nasihat, dukungan, dan kasih sayang yang selalu menguatkan penulis di saat lelah dan putus asa. Banyak hal yang Bapak lakukan untuk penulis yang mungkin tidak akan pernah bisa terbalaskan dengan apa pun. Namun penulis akan selalu berusaha melakukan yang terbaik agar dapat menjadi anak yang Bapak banggakan.
7. Untuk adik penulis Rifky Amanullah, terima kasih karena telah menjadi salah satu alasan penulis untuk tetap kuat menyelesaikan perjalanan ini. Di usia dan tanggung jawabmu yang tidak ringan, kamu sudah bekerja dan ikut membantu penulis serta Bapak untuk bertahan dan menjalani hidup. Terima kasih atas setiap bantuan, dukungan, dan semangat yang selalu kamu berikan, bahkan disaat mungkin kamu sendiri juga sedang lelah. Kehadiranmu menjadi penguat bahwa penulis tidak berjalan sendiri dalam menghadapi segala proses dan perjuangan ini.

8. Untuk Bude Mamik Triwahyuni dan Regina Adelia Wandani, terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, dan ilmu kehidupan yang telah diberikan kepada penulis sejak kecil hingga sampai di titik ini. Terima kasih karena telah merawat, mendidik, dan menghadirkan begitu banyak hal berarti dalam hidup penulis, bahkan di saat penulis belum mampu membalas semua kebaikan itu. Setiap dukungan, nasihat, dan ketulusan yang diberikan akan selalu menjadi bagian yang melekat dalam perjalanan hidup penulis.
9. Untuk Mbak Dwi dan Pak Anton, terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari keluarga penulis bahkan sudah seperti saudara sendiri. Kehadiran kalian bukan hanya sekadar menemani, tetapi juga membawa hangat, semangat, dan kekuatan di tengah perjalanan hidup keluarga penulis. Terima kasih atas perhatian, dukungan, dan ketulusan yang selalu diberikan kepada penulis, Adek dan Bapak. Di saat banyak hal terasa berat, kalian hadir layaknya rumah yang menguatkan dan menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah benar-benar berjalan sendiri.
10. Untuk teman seperjuangan penulis, Danish, Sella, Melisa, Sabrina, Rindi, Labib, Talita, dan Rifan. Terima kasih karena telah hadir menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita ini. Terima kasih sudah berjuang bersama, melewati lelah, letih, tangis, panik, hingga tawa yang selalu berhasil menguatkan satu sama lain di tengah proses yang tidak mudah. Terima kasih untuk setiap malam panjang, setiap “ayo semangat”, setiap bantuan kecil yang ternyata sangat berarti, dan setiap kebersamaan saat mengerjakan semuanya bersama-sama. Kalian bukan hanya teman seperjuangan, tetapi juga rumah untuk berbagi keluh kesah selama perjalanan ini berlangsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang membutuhkan.

Surabaya, 12 Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2.1 Turnover Intention.....	19
2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	22
2.2.2 Disiplin Kerja	24
2.2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja	25
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	26
2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	27
2.2.3 Pelatihan Kerja	28
2.2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	28
2.2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja	29
2.2.3.3 Faktor-faktor Pelatihan Kerja	30
2.2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja.....	31
2.2.4 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.2.5 Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.3 Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36

3.1 Definisi Operasional.....	36
3.1.1 Identifikasi Variabel	36
3.1.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	36
3.1.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	38
3.1.2 Pengukuran Variabel	39
3.2 Teknik Penentuan Sampel.....	40
3.2.1 Populasi	40
3.2.2 Sampel.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3.1 Jenis Data.....	41
3.3.1.1 Data Primer	41
3.3.1.2 Data Sekunder	42
3.3.2 Sumber Data	42
3.3.3 Metode Pengumpulan Data	43
3.3.3.1 Studi Pustaka.....	43
3.3.3.2 Wawancara	43
3.3.3.3 Kuisisioner	43
3.4 Uji Validitas dan Realibilitas	44
3.4.1 Uji Validitas.....	44
3.4.2 Uji Realibilitas	44
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	45
3.5.1 Teknik Analisis Data	45
3.5.2 Pengukuran Metode PLS.....	46
3.5.3 Langkah-langkah (PLS-SEM)	46
3.5.4 Asumsi Metode PLS.....	52
3.5.5 Ukuran sampel.....	52
BAB IV PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.2 Deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.....	55

4.2.1 Penyebaran Kuisioner.....	55
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2.2.1 Disiplin Kerja	55
4.2.2.2 Pelatihan Kerja	57
4.2.2.3 <i>Turnover Intention</i>	58
4.3 Analisis data.....	59
4.3.1 Interpretasi Hasil PLS.....	59
4.3.1.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.3.1.2 Evaluasi Pengujian Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	64
4.3.1.3 Pengujian Hipotesis.....	66
4.4 Pembahasan	67
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	67
4.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Turnover Karyawan Produksi.....	3
Tabel 1.2 Rekapitan Absensi Karyawan.....	6
Tabel 1.3 Data Pra- Survey Karyawan Produksi Pelatihan Kerja.....	10
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	39
Tabel 4.3 Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.4 Jawaban Responden Pelatihan Kerja.....	57
Tabel 4.5 Jawaban Responden <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 4.6 Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel	61
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i>	62
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	63
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i>	64
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	66
Tabel 4.11 <i>Path coefficients (Mean, SRDEV, T-value, P-value)</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 3. 1 Diagram Jalur.....	48
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i> dengan <i>Factor Loading</i> , <i>Path Coefficient</i> dan <i>R-Square</i>	60
Gambar 4.2 <i>Inner model</i> dengan Nilai Signifikasi <i>T-Statistic Bootstrapping</i>	65

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PAKIS
LOGAM PERKASA INDONESIA**

Oleh:

MIFTAKHUL RIZKY
22012010086

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja serta memberikan pelatihan kerja yang berkelanjutan guna mengurangi *turnover intention* karyawan produksi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Turnover Intention.