

Analisis Disiplin Kerja Terhadap *Turn Over* Karyawan Bagian Produksi Pada **PT.Tomo Food Industri Sumedang**

Wulan Ariani Damayanti
Universitas Sebelass April Sumedang
wulan.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received 20 Jan, 2022
Revised Feb 07, 2022
Accepted March 21,
2022

Keywords:

Work Discipline,
Employee Turnover,
PT.tomo Food
Industri Sumedang

ABSTRACT

The problem that occurs at PT.Tomo Food Industri Sumedang is employee turnover which is still high every year, allegedly one of them is caused by employees who are less disciplined. This study aims to determine ; (1) Work discipline of employees in the production division of PT. Tomo Food Industri Sumedang; (2) Turn over of employees in the production division of PT.Tomo Food Industri Sumedang; and (3) is there a significant effect of work discipline on the turnover of production employees at PT. Tomo Food Industri Sumedang. This research is a quantitative research, using primary and secondary data sources and using a questionnaire to determine the data. The population in this study were all employees of the production division at PT.Tomo Food Industri Sumedang, with a total of 50 people. The data of this study used simple regression analysis, correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that work discipline is 1,620 (good enough) with an average of 64.80%, employee turnover is 1,585 (good enough) with an average of 63%. Furthermore, the magnitude of the relationship between work discipline and turnover of production employees at PT. Tomo Food Industri Sumedang is 0.875, and the magnitude of the influence of work discipline on employee turnover in the production division of PT. Tomo Food Industri Sumedang is 76.6% and there are 23% other factors. . The results of the calculation of the hypothesis test, it turns out that tcount (12.52) or ttable (1.67722), it can be said that there is a positive influence between work discipline on employee turnover in the production division at PT.Tomo Food, Sumedang industry, which is acceptable. In carrying out work activities, employees who come to work and go home on time, do all their work well, can comply with all company regulations and also applicable social norms can reflect employee comfort which also prevents employees' desire to leave the company.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Wulan Ariani Damayanti,
Universitas Sebelas April Sumedang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: wulan.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti ini menyebabkan tiap-tiap perusahaan harus mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi, saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan di dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tidak berdampak pada perpindahan karyawan di perusahaan. Terjadinya

keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *Turn Over* dalam sebuah perusahaan. Mengutip teori Cascio (Akhsanu, 2021 : 4) mendefinisikan *Turn Over* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya yang disebabkan oleh faktor tertentu baik secara sukarela maupun tidak sukarela”.

PT.Tomo *Food* Industri Sumedang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri, dimana produk yang dihasilkan berupa Roti yang bermerk “ROTINA”. Bagian produksi merupakan bagian yang esensial karena sebagai penentu hasil produk dari perusahaan. Pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang fenomena *turn over* karyawan yang sering terjadi adalah pada karyawan bagian produksi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2019 – 2021 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1

Data *Turn Over* Karyawan PT.Tomo *Food* Industri Sumedang Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2019	53	9	6	54	8,69 %
2020	53	14	8	60	10,62 %
2021	54	8	7	57	1.80 %

Sumber : PT.Tomo *Food* Industri Sumedang

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat *Turn Over* karyawan PT.Tomo *Food* Industri sumedang mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Tahun 2019 perusahaan mengalami *Turn Over* sebesar 8,60%, pada tahun 2020, tingkat *Turn Over* mengalami kenaikan yaitu sebesar 10,62%. Sedangkan pada tahun 2021, perusahaan mengalami penurunan persentase *Turn Over* dari tahun sebelumnya , yaitu tahun 2019 dan 2020.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang ditemukan indikasi – indikasi terjadinya *turn over* karyawan diantaranya karyawan yang bolos kerja, karyawan terlambat datang ke tempat kerja, masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Fenomena permasalahan tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal dan mengganggu terhadap produktifitas. Karena hal tersebut, perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja dan perusahaan mengalami *turn over* karyawan. Hal ini untuk mencegah agar perusahaan tidak mengalami *turn over* karyawan yaitu dengan cara mengoptimalkan disiplin kerja yang dimiliki setiap individu atau karyawan.

Menurut Hasibuan (Tarigan dan Priyanto, 2021 : 4) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya selaku anggota organisasi. Sehubungan dengan hal itu, setiap pemimpin yang membawahi sejumlah karyawan dituntut untuk melakukan pembinaan kepada bawahannya agar mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya, dengan judul yang diambil : “**Analisis Disiplin Kerja Terhadap *Turn Over* Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang**”.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis pengidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Setiap tahun perusahaan mengalami *turn over* karyawan
2. Masih ada karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja
3. Masih ada karyawan yang bolos bekerja
4. Masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang?
2. Bagaimana *turn over* karyawan bagian produksi pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *turn over* karyawan bagian produksi pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang?

LECTURE STUDY

1. Manajemen

1) Pengertian Manajemen

Stoner dan Wankel (Hakim, 2018: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan”. Proses di sini berarti suatu cara yang sistematis untuk melakukan sesuatu.

Larasati (2018: 2) menyatakan bahwa, Manajemen itu sendiri berasal dari kata “to manage” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakannya dapai mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019 : 2).

Sinambela (2018: 7) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

3. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Tarigan dan Priyanto, 2021 : 4) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.”

2) Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (Dinar dkk, 2021 : 1059 – 1060) indikator disiplin yaitu:

1. Dimensi tujuan kemampuan, diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.
2. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja dan menjaga dan merawat peralatan kerja.
3. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan tugasny dan bekerja sesuai jam kerja
4. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan indikator, yaitu: pemahaman pegawai atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
5. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

4. Turn Over Karyawan

1) Pengertian Turn Over Karyawan

Menurut Mobley (Ansori, 2021 : 16), “*Turn Over* adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain”.

Cascio (Akhsanu, 2021 : 4) mendefinisikan *Turn Over* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya.

2) Dimensi Turn Over karyawan

Mobley (Yulius dan Leny, 2020 : 45), menjelaskan indikator *Turn Over* Karyawan yaitu :

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*Thinking of Quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

2. Keinginan dan usaha mencari alternatif pekerjaan lain (*Intention to search for alternatives*). Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. keinginan untuk keluar di organisasi tersebut (*Intention to Quit*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan survey, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Peneliti mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili yang lainnya, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tomo Food Industri Sumedang sebanyak 50 orang. sampel jenuh adalah teknik sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Agar memperoleh sampel yang representatif, artinya sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 50 responden. Untuk menjelaskan gambaran mengenai disiplin kerja (variabel X) dan *turn over* karyawan (variabel Y) dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2018: 168) menyatakan bahwa, skala likert digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

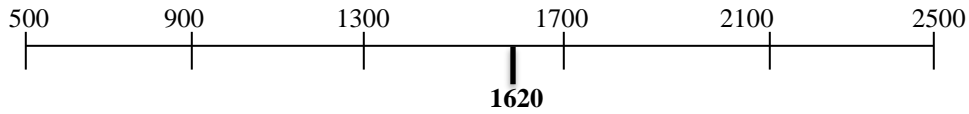
RESULT AND CONCLUSSION

Tabel 2
Skor Kriterion Disiplin Kerja (X)

No Item	5		4		3		2		1		Skor Total	%	Kriteria
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
1	10	50	22	88	15	45	3	6	-	-	189	76%	Baik
2	4	20	10	40	15	45	20	40	1	1	146	58%	Cukup Baik
3	2	10	10	40	22	66	15	30	1	1	147	59%	Cukup Baik
4	-	-	13	52	14	42	22	44	1	1	139	56%	Cukup Baik
5	7	35	4	16	21	63	18	36	-	-	150	60%	Cukup Baik
6	8	40	16	64	25	75	1	2	-	-	181	72%	Baik
7	9	45	24	96	17	51	-	-	-	-	192	77%	Baik
8	3	15	9	36	28	84	10	20	-	-	155	62%	Cukup Baik
9	5	25	9	36	27	81	9	18	-	-	160	64%	Cukup Baik
10	4	20	14	56	21	63	11	22	-	-	161	64%	Cukup Baik
Σ	52	260	131	524	205	615	109	218	3	3	1620	55,86%	Cukup Baik

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa skor total untuk variabel Disiplin Kerja (X) adalah 1.620 (cukup baik) dilihat dari skor yang tinggi pada pembahasan karyawan sudah bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan (77%) dan skor paling rendah pada pembahasan PT.Tomo *Food* Industri Sumedang karyawan selalu merapihkan kembali peralatan kerja yang sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (56%). Hasil angket yang dirasakan responden maka dilakukan perbandingan sebagai berikut.



Gambar 1
Disiplin Kerja Pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang
Sumber : data diolah oleh peneliti, 2022

Untuk mengetahui seberapa baik Disiplin Kerja pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{X}{SK} = \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Skor Total}} \times 100\%$$

$$\frac{X}{SK} = \frac{1.620}{2500} \times 100\% = 64,80\%$$

Jadi penilaian responden mengenai Disiplin Kerja (X) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik atau sebesar 64,80%, karena Disiplin Kerja pada PT. Tomo *Food* Sumedang sudah sesuai dengan harapan.

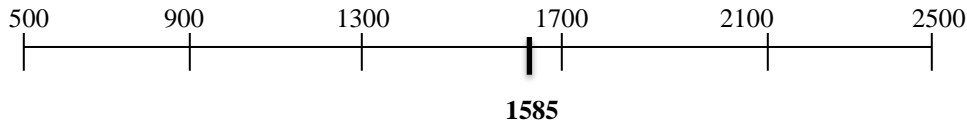
Tabel. 3
Skor Kriteria Turn Over (Y)

No Item	5		4		3		2		1		Skor Total	%	Kriteria
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
1	1	5	28	112	21	63					180	72%	Baik
2	9	45	7	28	13	39	20	40	1	1	153	61%	Cukup Baik
3			7	28	23	69	19	38	1	1	136	54%	Cukup Baik
4			12	48	14	42	23	46	1	1	137	55%	Cukup Baik
5	1	5	5	20	22	66	22	44			135	54%	Cukup Baik
6	9	45	19	76	22	66					187	75%	Baik
7	9	45	24	96	17	51					192	77%	Baik
8	2	10	9	44	28	84	9	18			156	62%	Cukup Baik
9	2	10	7	28	31	93	10	20			151	60%	Cukup Baik
10	2	10	15	60	22	66	11	22			158	63%	Cukup Baik
Σ	35	175	133	540	213	639	114	228	3	3	1585	63,40%	Cukup Baik

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.34 terlihat bahwa skor total untuk variabel *Turn Over* Karyawan (X) adalah 1.585 (cukup baik) dilihat dari skor yang tinggi pada pembahasan karyawan PT. Tomo *Food* Industri Sumedang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan jika tidak ada pengembangan karir (77%) dan skor paling rendah pada

pembahasan karyawan PT.Tomo *Food* Industri Sumedang adanya pikiran untuk keluar dari Perusahaan (54%). Hasil angket dengan yang di rasakan oleh responden maka dilakukan perbandingan sebagai berikut.



Gambar 2
Turn Over Karyawan Pada PT. Tomo Food Industri Sumedang
Sumber : data diolah oleh peneliti, 2022

Untuk mengetahui seberapa baik *Turn Over* Karyawan pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{X}{SK} = \frac{Skor\ Ideal}{Skor\ Total} \times 100\%$$

$$\frac{X}{SK} = \frac{1.585}{2.500} \times 100\% = 63,40\%$$

Jadi penilaian responden mengenai *Turn Over* Karyawan (Y) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik atau sebesar 63,40%. maka *Turn Over* karyawan PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dikatakan rendah.

Uji Regresi Sederhana

Hasil persamaan regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bx$ sebesar $\hat{Y} = -2,9 + 4,586x$ artinya nilai regresi mendekati 0 maka model regresi baik dalam melakukan prediksi, dengan demikian terjadi hubungan antara Disiplin Kerja dan *Turn Over* karyawan bagian produksi pada PT.Tomo *Food* Industri sumedang dan hasil perhitungan uji linieritas di atas ternyata $F_{hitung} > F_{daftar}$ atau $203,09 > 3,34$ dengan demikian di identifikasikan bahwa disiplin Kerja dengan *turn over* Karyawan pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang beregresi linier.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dengan Turn Over Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,761	2,194
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: TURN OVER KARYAWAN				

Sumber : data hasil SPSS V. 25 olahan peneliti, 2022

Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,875. Dengan demikian besarnya hubungan Disiplin Kerja dengan *Turn Over* Karyawan pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang sebesar 0,875 dan pada interval 0,80 – 1,00 atau dapat dikatakan bahwa disiplin Kerja (X) dengan *turn over* Karyawan (Y) pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang memiliki hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Dertiminasi

Penentuan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Turn Over* Karyawan pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,875)^2 \times 100\%$$

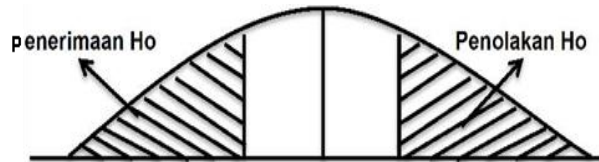
$$= 0,766 \times 100\%$$

= 76,6%

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap *turn over* Karyawan pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang sebesar 76,6 %. Bahwa dapat disimpulkan disiplin Kerja mempengaruhi kuat terhadap *turn over* Karyawan pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dan 23,4% faktor lain yang mempengaruhi selain disiplin kerja, diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja.

Uji Hipotesis

- Mencari nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = 19 dan taraf signifikan 5% : $t = 1.67722$
- Setelah melihat hasil perhitungan uji hipotesis di atas, ternyata $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $12,52 > 1,67722$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.



Gambar 4.8
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kurva di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 berada pada daerah penolakan maka hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan *Turn Over* Karyawan bagian produksi pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap *Turn Over* Karyawan bagian produksi pada PT. Tomo *Food* industri Sumedang dapat diterima.

CONCLUSSION

Berdasarkan hasil pengujian data tentang Analisis Disiplin kerja terhadap Turn Over karyawan Bagian Produksi PT.Tomo *Food* Industri Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dapat dikatakan cukup baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena disiplin kerja pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang sesuai dengan harapan artinya PT.Tomo *Food* Industri Sumedang sudah menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada setiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaann bisa berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan.
2. *Turn Over* karyawan bagian produksi Pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dapat dikatakan cukup baik, dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori cukup baik, karena tingkat *turn over* karyawan bagian produksi PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dapat dikatakan rendah dan sudah sesuai harapan .
3. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap *turn over* Karyawan bagian produksi pada PT. Tomo *Food* Industri Sumedang sebesar 76,6%. Bahwa dapat disimpulkan disiplin Kerja mempengaruhi kuat terhadap *turn over* Karyawan bagian produksi pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang dan 23,4% faktor lain yang mempengaruhi selain disiplin kerja, diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja.

SARAN

Setelah peneliti melaksanakan penelitian dan pembahasan tentang Analisis disiplin kerja terhadap turn over karyawan bagian produksi pada PT.Tomo Food Industri Sumedang. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Disiplin kerja pada PT.Tomo *Food* Industri Sumedang agar meningkatkan khususnya dalam hal Karyawan diharuskan merawat dan menjaga peralatan kerjanya. Karyawan sering kali tidak peduli atas hal itu, maka perusahaan harus membuat kebijakan untuk melakukan pemeriksaan rutin setiap hari untuk memastikan bawa peralatan yg sudah digunakan dalam keadaan baik, rapih, dan disimpan sesuai prosedur perusahaan.
2. Selanjutnya *turn over* karyawan bagian produksi pada PT.Tomo Food Industri Sumedang agar memberikan pengembangan karir terhadap karyawan, agar karyawan merasa termotivasi dan meningkatkan disiplin kerjanya, hal tersebut akan mendorong performa karyawan menjadi lebih baik dan berdampak positif bagi perusahaan sehingga karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan.
3. PT.Tomo Food Industri Sumedang bahwa mengingat pentingnya disiplin kerja, maka disiplin kerja memiliki peran penting dalam hal meningkatkan hasil kerja seseorang pegawai karena tingkat kedisiplinan mengacu pada ketertiban dan keteraturan. Jika seseorang karyawan secara sadar mau menghormati dan menegakan setiap peraturan dan hukum yang berlaku dilingkungan kerja maka akan memberikan dampak terhadap meningkatkannya hasil kerja yang dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terimakasih kepada PT.Tomo Food Industri Sumedang, seluruh civitas akademik dan pengelolaan Universitas sebelas April yang telah memberikan kesempatan dan dukungan semoga semuanya mendapatkan berkah aamin.

REFERENCE

- Akhsanu, I. (2021). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. *Public Health Movement – Indonesia*. Surabaya.
- Ansori. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung*. *Jurnal SOLMA Universitas Muhammadiyah*, E-ISSN : 2614-1531.
- Astuti, W. dan Dewi, T. K. (2022, E-ISSN : 2775-9695). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turn Over Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan*. *Jurnal ARASTRMA* , 102-115.
- Ayuna. (2022). *Cara Menghitung Turn Over Rate karyawan*. Tersedia di : <https://sleekr.co/blog/cara-menghitung-turnover-rate-karyawan/>
- Bukit, B. Malusa, T. dan Rahmat, A. 2017. (Cetakan Pertama, ISBN : 978-602-61253-3-0). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Zahr Publishing.
- Candra, D. Lengkong, V. dan Loindong, S. (2019, Januari 1). *Analiss Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.7 ISSN 2303-1174, Hal. 841 – 850.
- Chasanah, U. Hayati, F. A. dan Safitri, W. (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ISS Indonesia Area WTC 3 Sudirman*. *Jurnal PERKUSI*.
- Dewi, D. P. dan Haryojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : UNPAM PRESS.
- Dewi, N. A. dan Wulayani, N. M. (2017, ISSN: 2354-5607). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turn Over Pada Karyawan Bank Di Denpasar*. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol.4, No.2 , 3999-412.
- Hakim, A. (Cetakan Pertama, Juli 2018, ISBN : 978-602-0962-10-8). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islam)*. Semarang. EF Pres Digimedia.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Daepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nuraldy, L.H. dkk. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan*. *Jurnal PERKUSI*, Vol.1 E-ISSN : 2776 – 1568.

- Nuraeni, dan Habe, N. H. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Dan sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol.7 E-ISSN = 2621-7937, Hal 1 -13.
- Pakdosen. (2022). Turn Over Karyawan. Tersedia di : <https://pakdosen.co.id/turnover-karyawan/>
- Prasetyo, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bagian Operasi Pada POLRES Sumedang*. Skripsi STIE Sebelas April Sumedang.
- Putera, Y. I. dan Nawangsari, L. C. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Turn Over Karyawan : Pendekatan Konsep*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. 39 – 51.
- Purnama, D. Suroso. dan Suherman, N. (2021, E-ISSN : 2798-2580). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Plasindo Lest Karawang*. Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Sinambela, L. P. (Cetakan Pertama, ISBN; 978-602-217-935-1, April 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2017. (Cetakan Pertama, Cetakan Ke 9, ISBN : 978-979-1486-76-7) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- STIE.2022. *Buku Pedoman Proposal Penelitian Dan Skripsi*. Sumedang : STIE Sebelas April Sumedang.
- Tarigan,B dan Priyanto, A.A (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBSnTanggerang Selatan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi. Vol.20. ISSN :1978-4007.