BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Ambarwati, 2018). Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan, organisasi bukan hanya mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga mengembangkan organisasi tersebut secara baik dalam rangka pencapaian tujuan, peran manusia dalam organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan untuk memajukan perusahaan. Karyawan merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, apabila dikelola secara baik oleh karyawan dengan kualitas kerja yang tinggi, secara konkret individu karyawan yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi merugikan perusahaan. Oleh karena setiap perusahaan perlu menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi karyawan, tanpa dukungan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, perusahaan mengalami kemunduran.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat penting, dikarenakan peran MSDM dan pengelolaan SDM sangat berkaitan erat sebagai kerangka kerja untuk menguji hubungan antara strategi SDM dengan kinerja perusahaan, kurangnya pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia

Pengaruh Pengembangan.., Dahlia Jelita, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

dapat menyebabkan *turnover* diperusahaan sehingga tidak menciptakan lingkungan yang kondusif bagi para karyawan (Rony, 2017).

Terjadinya *turnover* karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, sedangkan *turnover intention* merupakan kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan dan Jaelani, 2021). *Turnover* yang tinggi tentunya akan berdampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi peningkatan biaya sumber daya manusia seperti biaya yang sudah dikeluarkan dari mulai perekrutan hingga pelatihan karyawan. Selain itu, sumber daya manusia perlu mempersiapkan pelatihan bagi karyawan untuk mengarungi politik dalam organisasi, terutama bagi karyawan pemasaran yang bekerja dalam suasana persaingan sehingga manajemen dapat mengembangkan budaya politik perusahaan yang mudah dipahami oleh karyawannya (Rony, 2020). *Turnover* membuat perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja, kehilangan ini perlu diganti dengan karyawan baru yang dimana perusahaan mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*. Peningkatan *turnover* dialami oleh PT Mega Ocean Jaya yang bergerak dalam bidang *independent marine consultants and surveyors* pada sektor kemaritiman, dari wawancara singkat pada mantan karyawan perusahaan tersebut yang tidak ingin disebutkan namanya mengatakan: ‘’saya sudah delapan tahun bekerja diperusahaan ini tetapi karier saya masih disini aja tidak mengalami kemajuan dan tidak adanya penerapan kenaikan karier pada perusahaan tersebut, hal lainnya juga ada beberapa orang baru yang bekerja diperusahaan ini dengan sama nya pekerjaan yang kami kerjakan tetapi mendapatkan gaji di atas saya’’. Mantan karyawan lainnya mengatakan bahwa ‘’saya sudah tidak merasa nyaman disini, saya tidak bisa ceritakan dengan jelas dan hal lainnya saya juga mendapatkan pekerjaan yang lebih baik bersamaan dengan waktu dimana niat saya yang ingin keluar. Di awali dari wawancara tersebut didapatkan jumlah karyawan PT Mega Ocean dari tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Tahun	Status Karyawan	Total
2019	Tidak ada kontrak	65
2020	Tidak ada kontrak	72
2021	Tidak ada kontrak	72

Sumber: Departemen HRD PT Mega Ocean Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah karyawan di PT Mega Ocean Jaya mengalami kenaikan disetiap tahunnya, angka jumlah karyawan tertinggi di tahun 2021 sebesar 72 orang dan jumlah karyawan terendah sebesar 65 orang di tahun 2019. Dengan status karyawan tidak ada kontrak yang merupakan ketentuan dari PT Mega Ocean Jaya sehingga karyawan yang bergabung tidak terikat kontrak kerja dan dapat bekerja dengan masa kerja jangka panjang ataupun jangka pendek bila karyawan tersebut melakukan *turnover* dengan alasan tertentu. Di duga dengan status karyawan yang tidak ada nya sistem kontrak diperusahaan tersebut yang menjadi salah satu alasan masuknya orang-orang baru di PT Mega Ocean Jaya, hal ini di dukung dari wawancara singkat yang tidak terstruktur dengan karyawan yang baru bergabung selama enam bulan yang tidak ingin disebutkan namanya mengatakan: ‘’bekerja disini merupakan pekerjaan pertama saya dari saya lulus sekolah dan saya cukup senang ketika mengetahui bahwa disini tidak adanya sistem kontrak, karena saya bisa lebih lama mencari dan menambah ilmu disini tanpa harus berpatokan dengan kontrak kerja’’.

Dengan jumlah karyawan PT Mega Ocean Jaya yang setiap tahunnya mengalami kenaikan namun tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut ikut mengalami kenaikan. Hal ini didukung dengan data *turnover* karyawan pada tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan.., Dahlia Jelita, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

Tabel 1. 2 Jumlah *Turnover* Karyawan

Penyebab	2019	2020	2021
Pensiun	4	3	-
Meninggal Dunia	-	-	-
Mengundurkan Diri	4	9	13
Diberhentikan	-	-	-
Jumlah	8	11	13

Sumber: Departemen HRD PT Mega Ocean Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 karyawan yang mengundurkan diri pada angka terendah tahun 2019 sebesar 4 orang dan angka tertinggi pada tahun 2021 sebesar 13 orang. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa angka pengunduran diri karyawan bertambah setiap tahun nya.

Turnover pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar bahkan kadang perlu terjadi guna memenuhi tuntutan dinamika organisasi yang selalu perlu akan penyegaran, permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai. Terutama apabila terjadi pada tingkat yang diluar kewajaran. Kewaspadaan demikian penting untuk menjamin bahwa *turnover* tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak orang dalam pekerjaan. Artinya jika permintaan tersebut terjadi karena ketidakpuasan, faktor-faktor penyebabnya perlu segera diidentifikasi dan sedapat mungkin diatasi.

Menurut sebuah penelitian (*Retention Report*, 2017) ada beberapa alasan utama mengapa banyak karyawan memilih meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke pekerjaan lain. Misalnya dengan alasan pengembangan karier (Nurhayat, 2020). Hal ini selaras dengan wawancara awal yang telah dilakukan di PT Mega Ocean Jaya diduga *turnover* karyawan disebabkan oleh pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan implementasi rencana-rencana karier yang berasal dari upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen. Pengembangan karier merupakan suatu usaha penting dalam perusahaan sebab dengan pengembangan karier, karyawan

dapat maju dan berkembang. Sehingga pengembangan karier diharapkan karyawan dapat memperbaiki sikapnya terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena pengembangan karier pada PT Mega Ocean Jaya belum optimal, hal ini diduga dari pernyataan karyawan yang masih bekerja pada PT Mega Ocean Jaya yang tidak ingin disebutkan namanya mengatakan: ‘’saya sudah hampir sembilan tahun tapi karier saya masih begini gini aja tidak mengalami peningkatan padahal tanggung jawab semakin banyak, tapi dibalik itu semua saya bersyukur sekali masih bisa bekerja disini walaupun disini tidak adanya penerapan kemajuan karier tapi dengan bekerja disini kehidupan saya sudah banyak terbantu, ditambah lagi usia saya yang sudah tidak lagi muda yang menyulitkan untuk mencari pekerjaan lain’’. Hal ini didukung dari data pengembangan karier di PT Mega Ocean Jaya, sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Pengembangan Karier Karyawan

Tahun	Jabatan	Promosi	Masa Kerja
2019	Staff Operasional	-	diatas 4 tahun dan ada yang dibawah 1 tahun
	Administrasi, Accounting and Tax	-	diatas 4 tahun
	Analisis Data	-	diatas 2 Tahun
	Staff Verifikasi	-	diatas 3 tahun
	Tenaga Ahli	-	diatas 7 tahun dan dibawah 3 tahun
2020	Staff Operasional	-	diatas 5 tahun dan diatas 1 tahun
	Administrasi Accounting and Tax	-	diatas 5 tahun
	Analisis Data	-	diatas 3 Tahun

	Staff Verifikasi	-	diatas 4 tahun
	Tenaga Ahli	-	diatas 8 tahun dan dibawah 4 tahun
2021	Staff Operasional	-	diatas 6 tahun dan diatas 2 tahun
	Administrasi Accounting and Tax	-	diatas 6 tahun
	Analisis Data	-	diatas 4 Tahun
	Staff Verifikasi	-	diatas 5 tahun
	Tenaga Ahli	-	diatas 9 tahun dan dibawah 5 tahun

Sumber: Departemen HRD PT Mega Ocean Jaya

Berdasarkan tabel 1.3 dilihat dari pengembangan karier pada perusahaan PT Mega Ocean Jaya bahwa tidak adanya perubahan karier pada perusahaan tersebut meskipun karyawan sudah memasuki masa kerja yang lama. Menurut tabel diatas masa kerja karyawan terlama diperusahaan tersebut mencapai 9 tahun keatas.

Dengan pengembangan karier diperlukannya karyawan unggul untuk memenuhi ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas maka diperlukan karyawan unggul yang mampu menjawab tantangan, melek teknologi, cerdik, tangkas, andal, dan bertanggung jawab serta berintegritas (Rony, 2020). Dengan pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan karyawan. Pelatihan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan, latihan, dan promosi. Pelatihan Kerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengajarkan dan meningkatkan pengetahuan serta kealihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil dalam bidang pekerjaan. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan

diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Berdasarkan informasi dari *Human Resources Development* PT Mega Ocean Jaya yang dilakukan pada hari Senin 08 Februari 2022 mengatakan bahwa: '' dua tahun terakhir ini memang perusahaan kurang dalam melakukan pelatihan kerja dikarenakan pandemik salah satu faktornya sehingga menyebabkan biaya yang seharusnya digunakan sebagai pelatihan kerja berpindah menjadi biaya pendukung kesehatan seperti obat-obatan dan vitamin serta menutupi biaya karantina karyawan yang terkena covid 19, oleh karena itu perusahaan mengorbankan karyawan senior yang sudah berpengalaman untuk mengajarkan karyawan baru untuk dapat mengetahui gambaran kerja yang akan mereka kerjakan, sehingga berakibat pekerjaan karyawan senior tersebut menjadi terhambat''. Hal ini didukung dengan data pelatihan kerja PT Mega Ocean Jaya 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data Pelatihan Kerja Karyawan

Tahun	Penyelenggaraan	Jumlah orang
2019	08 oct	40
2020	-	-
2021	-	-

Sumber: Departemen HRD PT Mega Ocean Jaya

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat pelatihan kerja sebanyak 40 orang di tahun 2019, dan di tahun 2020 dan 2021 tidak ada nya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kurangnya pelatihan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh: (1) (supriati, 2018) pengaruh pelatihan pengembangan dan kompensasi terhadap *turnover intention* (studi kasus dosen politeknik negeri bengkalis, (2) irma suwarning dyastuti dan sarsono (2020) pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial, (3) wachid hasyim dan lestari ayu jayantika (2021) pengaruh

pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan di kawasan industri MM2100, (4) vicky brama kumbara (2018) pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover Intention* karyawan bank syariah mandiri cabang padang, (5) yonathan fernando daiva (2019) pengaruh kepuasan pelatihan dan keterlibatan kerja terhadap niat berpindah karyawan (studi kasus: PT XYZ perusahaan jasa konstruksi swasta), (6) (soedira etal., 2021) memiliki persamaan mengenai variabel yang membahas mengenai *turnover intention* karyawan dengan indikator meliputi kecendrungan karyawan atau niat karyawan keluar dan karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan persamaan lainnya mengenai faktor yang diduga menjadi penyebab *turnover* karyawan yaitu kepuasan karyawan yang meliputi kompensasi, peluang karier, lingkungan kerja.

Adapun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu subyek penelitian dari beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan studi kasus dosen dan generasi milenial, perbedaan lainnya terdapat pada variabel *independent* yang menambahkan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi. Serta perbedaan pada indikator variabel pelatihan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik ingin mengetahui dan melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan judul ‘’Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mega Ocean Jaya’’

1.2 Rumusan Masalah

Dalam uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Mega Ocean Jaya?
2. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Mega Ocean Jaya?

3. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Mega Ocean Jaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mega Ocean Jaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mega Ocean Jaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

   Dengan Penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah diterima selama proses pembelajaran diperkulihan dan peneliti mendapat wawasan yang lebih luas khususnya mengenai pengembangan karier dalam bidang jasa di PT, Mega Ocean Jaya maupun bidang lainnya.

2 Bagi Perusahaan

   Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan motivasi kepada PT Mega Ocean Jaya sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan mengenai pengembangan karier dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

3 Bagi Pembaca

   Dalam Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah Referensi ataupun perbandingan kedepannya apabila meneliti pada kasus yang sama dan semoga menjadi manfaat bagi pembaca khususnya mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini menggunakan data dari tahun 2019-2021, proses penelitian pada saat wawancara dan kuesioner menggunakan data permasalahan sesuai variabel yaitu Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang merupakan masalah yang ada didalam PT Mega Ocean Jaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan memahami pembahasan pada skripsi ini, maka penulis akan memaparkannya secara sistematis ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan permasalahan ,tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan pustaka mulai dari pengertian variabel yaitu pengembangan *turnover intention*, pengembangan karier karyawan dan pelatihan kerja, serta menguraikan penelitian terdahulu yang menjadi landasan peneliti membuat penelitian sampai kepada keterikatan hubungan antar variabel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang dapat mencapai tujuan peneliitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini peneliti membuat kesimpulan dan memberikan saran.