

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi merujuk pada proses integrasi ekonomi, politik, sosial, dan budaya di seluruh dunia. Ini melibatkan pertukaran ide, barang, layanan, teknologi, dan budaya antara negara-negara di seluruh dunia (Salsabila et al., 2022). Globalisasi telah menjadi kekuatan utama dalam membentuk dunia modern, mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan manusia. Secara ekonomi, globalisasi telah membuka pasar internasional dan mendorong pertumbuhan perdagangan bebas. Perusahaan multinasional dapat beroperasi di berbagai negara, memanfaatkan tenaga kerja murah dan sumber daya alam yang berbeda. Hal ini telah menciptakan lapangan kerja baru dan memperluas akses terhadap berbagai produk dan layanan bagi konsumen di seluruh dunia. Namun, globalisasi juga telah menyebabkan ketidaksetaraan ekonomi antara negara-negara maju dan berkembang, serta meningkatkan ketidakstabilan finansial global.

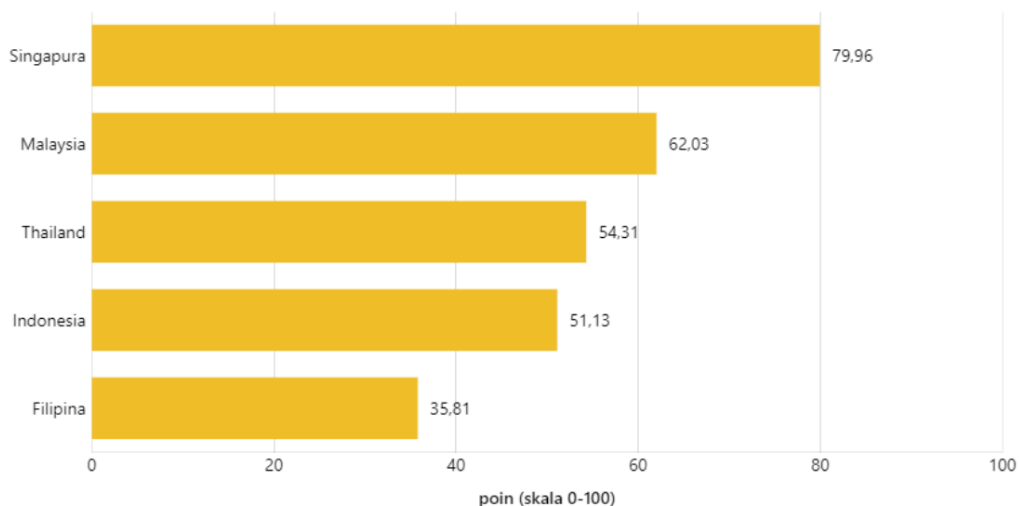
Dalam era globalisasi, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci untuk keberhasilan individu, perusahaan, dan negara (Ariskho et al., 2024). SDM yang berkualitas memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memiliki keterampilan yang relevan dengan pasar global, serta mampu berkontribusi pada inovasi dan produktivitas. Kualitas SDM menjadi penting karena globalisasi telah mengubah lanskap ekonomi dengan cepat. Perusahaan harus bersaing dalam pasar yang semakin terbuka dan kompetitif. SDM

yang memiliki keterampilan yang relevan dengan pasar global, seperti kemampuan bahasa asing, keterampilan teknologi informasi, dan pemahaman tentang budaya dan praktik bisnis internasional, akan memiliki keunggulan kompetitif yang besar.

Kualitas SDM juga penting dalam mendorong inovasi. Di era globalisasi, perusahaan harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tren pasar baru. SDM yang kreatif, adaptif, dan berorientasi pada solusi akan menjadi kunci untuk menghadapi tantangan ini dan mengidentifikasi peluang baru. Dalam konteks pembangunan ekonomi, negara-negara yang memiliki SDM yang berkualitas cenderung lebih mampu menarik investasi asing dan mengembangkan industri yang kompetitif secara global. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM menjadi krusial untuk meningkatkan daya saing ekonomi suatu negara dalam pasar global.

Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia memiliki potensi besar tetapi juga menghadapi sejumlah tantangan. Meskipun terdapat peningkatan dalam bidang pendidikan dan pelatihan, masih ada kesenjangan dalam kualitas SDM antara perkotaan dan pedesaan, serta antara pulau-pulau di Indonesia (Anggraini & Nugraheni, 2024). Tingkat pendidikan yang bervariasi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas SDM, dengan tingkat akses dan kualitas pendidikan yang masih tidak merata di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, kurangnya keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja modern menjadi masalah utama. Banyak lulusan yang menghadapi kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan mereka.

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kurikulum pendidikan dan tuntutan pasar kerja. Hal tersebut didukung oleh data berikut ini:



**Gambar 1. 1 Skor Daya Saing SDM Asia Tenggara menurut IMD World Talent Ranking (2023)**

Sumber: Databoks.Katadata.co.id

Menurut laporan World Talent Ranking yang diterbitkan oleh Institute for Management Development (IMD), pada tahun 2023, Indonesia menunjukkan tingkat daya saing sumber daya manusia (SDM) yang kurang menonjol di kawasan Asia Tenggara. Dibandingkan dengan negara-negara seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand, Indonesia masih kalah dalam hal daya saing SDM. IMD mengevaluasi daya saing SDM melalui tiga indikator utama: investasi dan pengembangan SDM dalam negeri, daya tarik negara terhadap SDM terampil dari luar negeri, dan tingkat kesiapan SDM secara umum.

Investasi dan pengembangan SDM dinilai dari berbagai faktor, termasuk alokasi anggaran pendidikan, rasio antara anggaran pendidikan dan jumlah pelajar, serta rasio guru-murid. Sementara itu, daya tarik negara diukur dari indeks biaya hidup, survei kualitas hidup, motivasi pekerja, dan jumlah pekerja terampil dari luar

negeri. Kesiapan SDM dilihat dari pertumbuhan angkatan kerja, proporsi pekerja terampil, tingkat pendidikan masyarakat, dan hasil tes PISA.

Meskipun Indonesia menunjukkan peningkatan dalam beberapa aspek, seperti pertumbuhan angkatan kerja dan proporsi pekerja terampil, namun skor daya saing SDM Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 51,13 dari 100 poin. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk alokasi anggaran pendidikan yang terbatas, jumlah guru yang masih kurang memadai, serta rendahnya kemampuan pelajar berdasarkan hasil tes PISA. Sebagai hasilnya, Indonesia hanya menduduki peringkat keempat dari lima negara Asia Tenggara yang diteliti oleh IMD pada tahun 2023.

Data tentang daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang diperoleh dari laporan World Talent Ranking dapat memiliki korelasi dengan variabel *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasinya (Dewi & Agustina, 2021). Dalam konteks Indonesia, rendahnya skor daya saing SDM bisa menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover intention di tempat kerja.

Rendahannya daya saing SDM Indonesia dapat mengakibatkan kurangnya peluang karier dan pengembangan profesional bagi karyawan. Kurangnya investasi dalam pengembangan SDM dalam negeri, seperti alokasi anggaran pendidikan yang rendah dan minimnya jumlah guru yang berkualitas, dapat menghambat kemajuan karier individu. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan keinginan untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.

Kualitas SDM yang rendah dapat membuat rendahnya daya tarik perusahaan atau organisasi di Indonesia bagi karyawan terampil dari luar negeri. Jika suatu perusahaan tidak mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, hal ini dapat mengurangi keberagaman dan kualitas tenaga kerja, serta menyebabkan tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

Rendahya kesiapan SDM secara umum juga dapat berkontribusi terhadap *turnover intention*. Ketika individu merasa kurang siap atau tidak terampil dalam menangani tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan global, mereka mungkin cenderung mencari kesempatan di tempat lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka.

Perusahaan *outsourcing* yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menghadapi dampak positif dari upaya tersebut terkait dengan rendahnya kesiapan SDM dan *turnover intention*. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan menjadi kunci dalam memperbaiki kesiapan SDM karyawan agar dapat menangani tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan global. Dengan menghadirkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan kemajuan teknologi, perusahaan *outsourcing* dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang disediakan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menyediakan tenaga *outsourcing* adalah PT. Mahakam Kencana Intan Padi. PT. Mahakam Kencana Intan Padi adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa *outsourcing* dan jasa pengamanan

(BUJP) di Surabaya. Perusahaan ini telah mendapatkan izin operasi dari kepolisian Republik Indonesia sesuai dengan regulasi yang berlaku. Sebagai perusahaan jasa outsourcing, PT. Mahakam Kencana Intan Padi bertanggung jawab menyediakan tenaga kerja kepada klien-klien mereka untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam berbagai bidang industri. Mereka juga bergerak dalam bidang badan usaha jasa pengamanan, yang melibatkan penyediaan layanan keamanan dan pengamanan untuk berbagai kebutuhan, seperti keamanan properti, pengamanan acara, dan pengamanan pribadi.

Berdasarkan survey data yang telah dilakukan peneliti, terdapat permasalahan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari data turnover karyawan tahun 2019 - 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Turnover PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya 2019-2023**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL	JUMLAH KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN AKHIR	PERSENTASE TURNOVER
2019	52	31	30	51	60,19%
2020	51	20	15	46	41,23%
2021	46	27	19	38	64,28%
2022	38	19	25	44	46,34%
2023	44	23	28	49	49,46%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, data turnover PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya menunjukkan tren yang menarik dalam perubahan jumlah karyawan selama periode lima tahun dari 2019 hingga 2023. Dari data tersebut, terlihat bahwa perusahaan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dalam jumlah karyawan yang keluar dan masuk setiap tahunnya. Pada tahun 2019, perusahaan memiliki 52 karyawan awal, namun jumlah karyawan yang keluar mencapai 31 orang,

sedangkan karyawan yang masuk hanya 30 orang. Akibatnya, jumlah karyawan akhir berkurang menjadi 51 orang dengan persentase turnover yang tinggi mencapai 60,19%. Hal ini menandakan adanya masalah dalam retensi karyawan dan mungkin juga indikasi terjadinya ketidakstabilan di dalam perusahaan.

Tren turnover pada tahun-tahun berikutnya menunjukkan variasi yang berbeda. Pada tahun 2020, meskipun jumlah karyawan awal tidak berbeda jauh dari tahun sebelumnya, persentase turnover mengalami penurunan signifikan menjadi 41,23%. Ini mungkin disebabkan oleh perbaikan dalam kebijakan retensi karyawan atau peningkatan dalam program pengembangan karyawan. Namun, pada tahun 2021, persentase turnover kembali meningkat tajam menjadi 64,28%, meskipun jumlah karyawan awal yang keluar sedikit lebih sedikit dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa masalah retensi karyawan belum sepenuhnya teratasi, dan perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Tren yang berkelanjutan dari tahun 2022 hingga 2023 menunjukkan peningkatan kestabilan dengan persentase turnover yang tetap relatif stabil di sekitar 46-49%. Meskipun masih ada fluktuasi dalam jumlah karyawan yang keluar dan masuk, perusahaan mungkin telah mulai menerapkan strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan dan menarik bakat baru.

Berdasarkan observasi, PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya menghadapi beberapa permasalahan terkait metode pengembangan karir. Salah satunya adalah keterbatasan rencana pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi karyawan internal. Tanpa panduan yang tepat tentang jalur karir dan peluang

pengembangan, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi atau ragu-ragu tentang masa depan mereka di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami keterbatasan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan internal. Berikut adalah hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti untuk mengetahui keadaan pengembangan karir di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya:

**Tabel 1. 2 Pra-Survei Pengembangan Karir**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Adanya perlakuan tidak adil dari atasan dalam pengembangan karir.	0	0	0	10	20
Adanya kepedulian dari atasan dalam pengembangan karir.	0	0	2	15	13
Peluang promosi diinformasikan dengan jelas.	0	0	0	12	18
Adanya peluang untuk dipromosikan.	0	0	0	11	19
Saya merasa puas berkarir di tempat ini.	0	0	0	16	14

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan industri dapat menghambat kemajuan karir karyawan. Selanjutnya, kurangnya dukungan dari manajemen terhadap inisiatif pengembangan karir juga dapat menjadi masalah. Tanpa dukungan yang kuat dari atasan dan manajemen, karyawan merasa tidak didukung dalam upaya mereka untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka. Ketidakjelasan kriteria kenaikan jabatan dan kurangnya kesempatan mobilitas internal juga dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian



dari Sujiyanti & Dessyarti (2022) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Sujiyanti & Dessyarti (2022) menyatakan juga bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya belum mendukung para karyawan untuk dapat bekerja secara nyaman, menurut beberapa karyawan yang saya wawancarai. Hal itu dapat dilihat dari beberapa perabotan keperluan untuk tenaga kerja *outsourcing* seperti helm satpam, seragam satpam, mesin pembersih lantai untuk cleaning servis dan lain-lain disimpan menjadi satu ruangan dengan ruang kerja karyawan PIC, sehingga ruangan terasa penuh dan mengganggu mobilitas bekerja para karyawan. Suhu ruangan yang panas dan pengap di karenakan ruangan yang kecil dan pendingin ruangan yang kurang dingin ditambah banyak nya karyawan yang ada dalam satu ruangan. Serta dari sisi non fisik, di dapati hubungan karyawan masih kurang baik sehingga membuat suasana bekerja kurang nyaman dan kurang harmonis yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Berikut adalah hasil dari pra-survei untuk lingkungan kerja:

**Tabel 1. 3 Pra-Survei Lingkungan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Penerangan/pencahayaan di tempat kerja karyawan baik.	0	0	0	11	19
Suhu udara di tempat karyawan bekerja baik.	0	0	1	13	16
Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.	0	0	3	14	13
Pemimpin bersikap ramah dan jarang menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.	0	0	0	12	18

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya juga menghadapi permasalahan serius terkait pemberian kompensasi kepada karyawan. Salah satu masalah yang muncul adalah ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan oleh atasan dengan pemberian uang lembur di luar jam kerja. Ketika karyawan diberi tugas yang memerlukan waktu melebihi jam kerja tetapi tidak diberikan kompensasi uang lembur, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan merasa tidak dihargai di antara karyawan. Situasi ini juga dapat memicu penurunan motivasi dan produktivitas. Selain itu, kebijakan bonus yang hanya diberikan kepada karyawan dengan masa kerja lama juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan yang lain. Hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan merusak kebersamaan di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak dihargai atau tidak diakui atas kontribusi mereka mungkin cenderung mencari peluang di tempat lain yang menawarkan pengakuan yang lebih baik. Berikut adalah hasil pra-survei untuk mengetahui kompensasi yang diterima karyawan:

**Tabel 1. 4 Pra-Survei Kompensasi**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	0	0	0	6	24
Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	0	0	0	23	7
Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	0	0	0	16	14
Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	0	0	0	14	16

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Permasalahan ini juga berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa kebutuhan mereka tidak dipenuhi dalam hal kompensasi mungkin tidak merasa terikat atau setia terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan risiko *turnover* dan kehilangan bakat berharga, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Saputra et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan, sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat pada manajemen perusahaan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi seluruh akademisi dan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ingin melakukan penelitian serupa

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.