



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

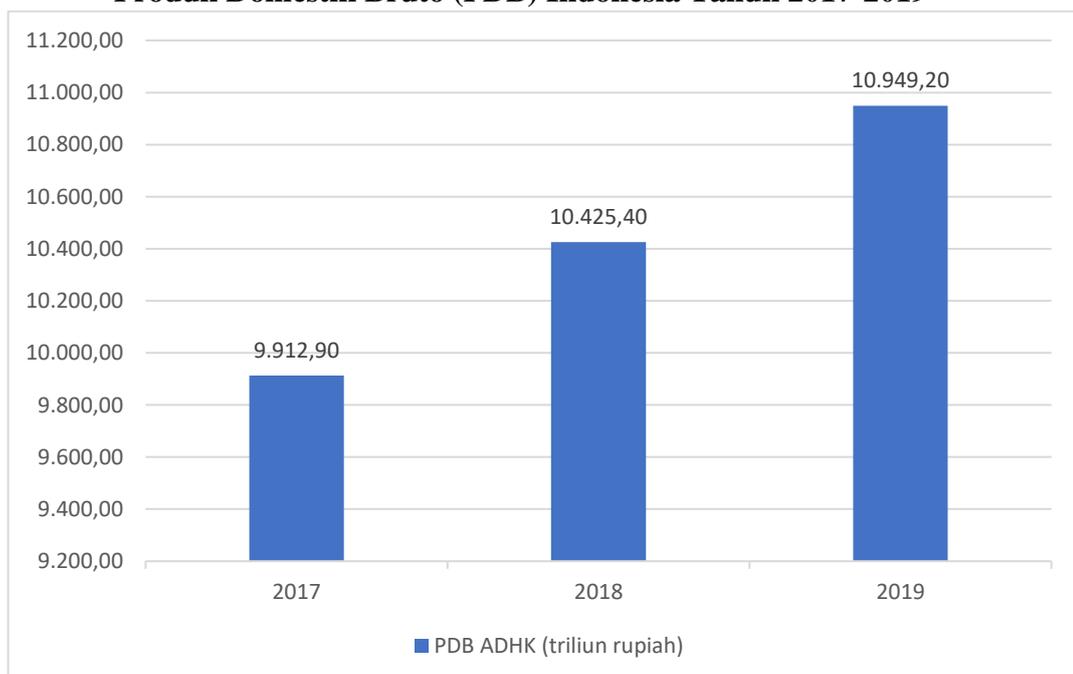
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan salah satu indikator yang dipergunakan untuk menilai pertumbuhan ekonomi suatu negara di periode tertentu. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), semakin tinggi PDB, maka tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara diharapkan semakin tinggi. PDB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. Berikut ini merupakan data PDB Indonesia yang terus mengalami peningkatan dari tahun 2017-2019:

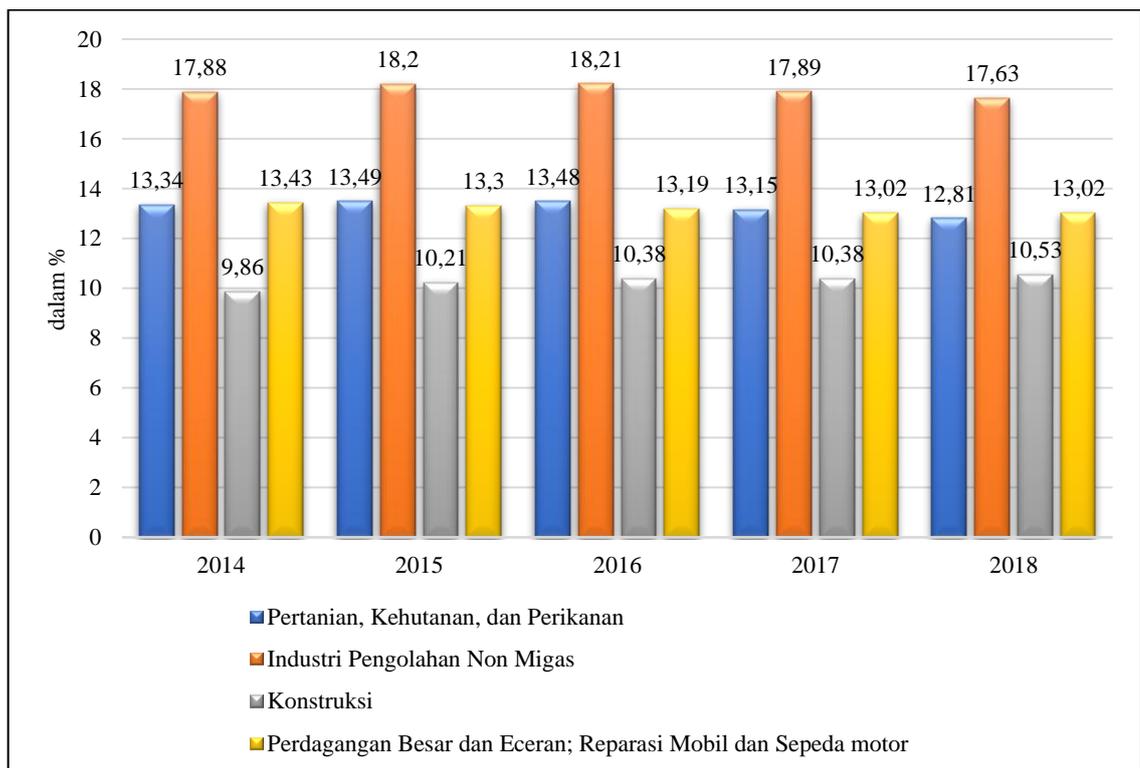
Gambar 1.1
Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia Tahun 2017-2019



Sumber: Data BPS yang sudah diolah tahun 2019.

Berdasarkan data dari Gambar 1.1 yang diperoleh dari BPS, perekonomian Indonesia tahun 2018 yang diukur berdasarkan PDB mencapai Rp 10.425,40 triliun. Perekonomian Indonesia tahun 2018 mengalami peningkatan dari PDB 2016. Untuk tahun 2019, PDB terus mengalami peningkatan hingga mencapai Rp 10.949,20 triliun dan mengalami peningkatan dari PDB 2017. Pertumbuhan PDB di Indonesia cenderung naik, faktor penyebab meningkatnya PDB di Indonesia adalah adanya Kontribusi dari Sektoran Nasional yang dapat dilihat dari data berikut:

Gambar 1.2
Kontribusi Sektoran (diatas 10%) Terhadap PDB Nasional

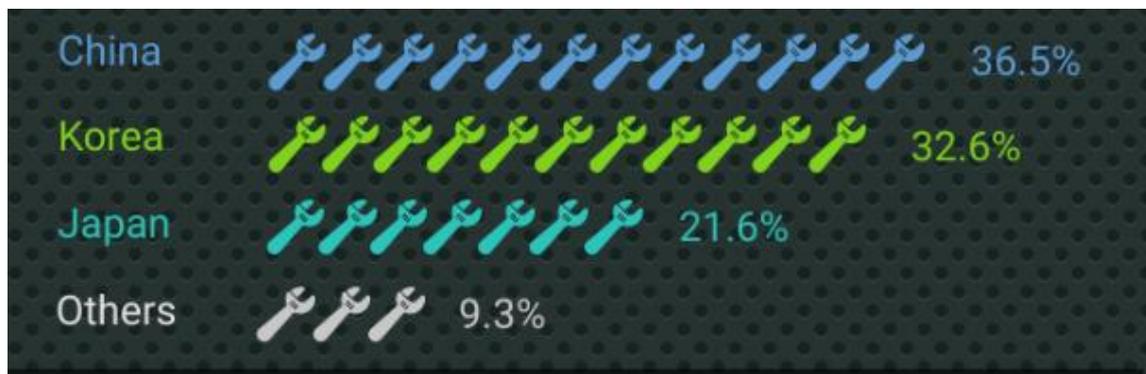


Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Perindustrian Tahun 2018.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat 4 kontribusi sektoran terbesar (diatas 10%) terhadap PDB Nasional, salah satunya

adalah sektor maritim. Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki potensi untuk menjadi Poros Maritim Dunia. Poros Maritim Dunia bertujuan menjadikan Indonesia sebagai negara maritim yang besar, kuat, dan makmur melalui pengembalian identitas Indonesia sebagai bangsa maritim, pengamanan kepentingan dan keamanan maritim, memberdayakan potensi maritim untuk mewujudkan pemerataan ekonomi Indonesia.

Gambar 1.3
Ships Build by Country of Building 2016-2018



Sumber: *UNCTAD STAT Database 2019*

Menurut data *United Nation Conference on Trade and Development* pada periode 2016-2018 terdapat 3 negara yang telah membangun lebih dari 90% armada perdagangan secara global yaitu, China dengan *gross tonnage* sebesar 36,5%, Korea sebesar 32,6%, Japan sebesar 21,6% dan Negara lain sebesar 9,3% yang artinya Indonesia sebagai negara maritim yang seharusnya dapat unggul dibidang maritim ternyata masih berada di bawah 9,3%.

Jumlah permintaan pembangunan kapal di Indonesia tercatat sebesar 218.300 GT pada tahun 2017. Permintaan tersebut sebagian besar untuk mencukupi kebutuhan pasar dalam negeri sebesar 83%, diperkirakan sekitar 120 unit atau 135.440 GT. Sementara, sisanya merupakan permintaan ekspor, sekitar 24 unit atau

82.860 GT. Sementara tahun 2018, pemerintah telah mengalokasikan anggaran untuk pemenuhan industri ini, melalui pembangunan kapal-kapal negara.

Kemenperin mencatat jumlah galangan kapal di Indonesia pada saat itu sekitar 334 dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 43.000 orang. Serta, industri galangan kapal nasional mampu membangun berbagai jenis serta ukuran kapal sampai dengan kapasitas 50 ribu DWT dan mereparasi sampai dengan 150 ribu DWT. Kemenperin menyatakan akan terus mendorong perkembangan industri galangan kapal di tanah air, agar dapat memenuhi kebutuhan baik di pasar domestik, maupun pasar ekspor. Iklim investasi yang kondusif merupakan syarat mutlak yang harus jadi perhatian pemerintah.

Saat ini pemerintah sedang fokus berusaha untuk memperkuat sektor maritim Indonesia. Langkah yang diambil oleh pemerintah antara lain adalah memanfaatkan segala potensi sumber daya kelautan, melakukan pembangunan infrastruktur pelabuhan serta transportasi laut untuk meningkatkan konektivitas, membangun industri maritim yang kuat, hingga membangun kekuatan ekonomi masyarakat. Hal ini untuk mewujudkan kemandirian maritim Indonesia.

Presiden Joko Widodo mengharapkan industri perkapalan Indonesia terus diperkuat dan kapasitas daya saing industri perkapalan nasional juga terus ditingkatkan, sehingga mampu mendukung pergerakan industri perikanan. Menanggapi hal tersebut, Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita mengemukakan, industri perkapalan nasional sudah mencapai beberapa kemajuan, di antaranya peningkatan jumlah galangan kapal menjadi lebih dari 250 perusahaan

dengan kapasitas produksi yang mencapai sekitar 1 juta *tonase* bobot mati (*dead weight tonnage/DWT*) per tahun untuk bangunan baru dan hingga 12 juta DWT per tahun untuk reparasi kapal.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang servis perkapalan adalah PT. SSE-Van Der Horst Indonesia (SSE-VDHI). PT. SSE-VDHI merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang servis mesin perkapalan yang telah didirikan pada tahun 1991 berlokasi di Tangerang. PT. SSE-VDHI melayani perbaikan dibagian rekondisi, remanufaktur dan penyediaan peralatan untuk *Oil & Gas*, Industri Perkapalan, Industri umum, *Power Generation*, peralatan Pesawat dan *Heavy Industries*. Hal ini dilengkapi dengan *modern plating, grinding, & re-sharpening facilities* dengan berbagai jenis mesin.

Usaha yang cukup besar dibutuhkan dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan untuk menjadi penyedia jasa servis dibidang perkapalan terbaik. Maka perusahaan perlu mencari sumber daya manusia, memberikan pelatihan yang tepat untuk dapat memenuhi standar kepuasan hasil kinerja kepada pengguna jasa dan mempertahankan karyawan yang kompeten diperusahaannya agar tetap dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang bergerak dibidang penyedia layanan servis mesin perkapalan tersebut. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) cukup menentukan untuk pencapaian tersebut karena dalam manajemen SDM sendiri terdapat proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada pekerja, menjaga hubungan baik sesama pekerja, termasuk hal yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan, dan keadilan pekerja (Dessler, 2017).

Dalam sebuah perusahaan jika terjadi kesalahan dalam memberikan pelatihan yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawannya dapat menimbulkan rasa ketidak puasan pada pelatihan yang diberikan serta tidak adanya rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya yang bisa berdampak pada niat karyawan tersebut untuk berpindah.

Pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan di perusahaan berdampak pada tingkat *training satisfaction*. Jika kepuasan pelatihan yang dirasakan karyawan baik, maka dapat membuat karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan benar-benar dapat digunakan dalam pekerjaannya dan karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang ada.

Work Engagement karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kesesuaian pelatihan yang dilakukan sehingga karyawan merasa mampu dan kompeten untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya rasa keterlibatan dalam pekerjaan membuat karyawan merasa menikmati pekerjaan yang dijalankan sehingga merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga niat untuk berpindah ke perusahaan lain dapat menurun.

Turnover Intention yang banyak dilakukan oleh karyawan seringkali merugikan perusahaan yang telah menginvestasikan uangnya dengan memberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja tetapi karyawan tersebut tidak bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut. Harnoto, 2002 menyatakan *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya

Turnover Intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *Turnover Intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Sedangkan menurut Bigliardi, *et al*, 2005 dalam Memon, *et al*, 2016, *Turnover Intention* biasanya digunakan sebagai ukuran *turnover* tempat kerja yang diantisipasi.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada 8 karyawan yang bekerja di PT. SSE-VDHI, dalam variabel *Training Satisfaction* didapat data bahwa 5 dari 8 karyawan merasa kurang mampu mengerjakan tugasnya karena karyawan merasa *Training* yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi, yang menyebabkan *Training Satisfaction* tidak terpenuhi. Karyawan yang mengeluhkan bahwa kurangnya kepuasan terhadap pelatihan yang diterima menyebabkan kurang nyamannya mereka bekerja karena terbebani dengan pelatihan yang kurang tepat dan menyebabkan mereka merasa tidak bisa terlibat dalam pekerjaannya secara maksimal. Jumlah *training* yang diberikan perusahaan tidak pasti dalam setahun, menyesuaikan kebutuhan karyawan, dan *training* yang digunakan menggunakan metode *apprenticeship* yaitu dengan mengikuti kelas untuk mendapatkan materi, dan terjun langsung ke dalam pekerjaan (*on the job training*) dengan didampingi oleh karyawan yang sudah lebih berpengalaman.

Berikutnya hasil wawancara yang dilakukan kepada 8 karyawan yang bekerja di PT. SSE-VDHI, dalam variabel *Work Engagement* didapat data bahwa 7 dari 8 karyawan merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya yang disebabkan perasaan tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan efek tidak puas

dari *Training*, ditambah dengan perasaan tidak senang dengan atasannya, kurang nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja karena tidak sesuai dengan yang diinginkan, serta tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan *job desc* dan *Training*-nya sehingga karyawan tersebut merasa kurang *happy* dan tidak bisa menikmati menjalankan pekerjaannya. Sehingga menimbulkan niat untuk pindah ke perusahaan lain.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 8 karyawan yang bekerja di PT. SSE-VDHI, dalam variable *Turnover Intention* didapat data bahwa 6 dari 8 karyawan memiliki niat untuk pindah ke perusahaan lain sebagian besar dikarenakan efek perasaan kurang terlibat dalam pekerjaan, salah satunya karena *Training* yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. SSE-VDHI telah terjadi peningkatan pada *Turnover* karyawan dari tahun 2017-2019 yang diakibatkan oleh ketidak tepatan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan pekerjaan yang dilakukan yang menyebabkan *training satisfaction* tidak terpenuhi, serta *Work Engagement* yang berpengaruh besar pada keinginan untuk berhenti dan pindah dari PT. SSE-VDHI. Berikut ini merupakan data *Turnover* PT. SSE-VDHI dari tahun 2017-2019:

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* PT. SSE-VDHI

PT. SSE-Van Der Horst Indonesia					
Data Turnover Karyawan					
TAHUN	TOTAL KARYAWAN AWAL	MASUK	KELUAR	TOTAL KARYAWAN AKHIR	TURNOVER %
2017	207	15	23	199	11,33%
2018	199	18	21	194	10,69%
2019	194	12	22	184	11,64%
Rata-Rata Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2017-2019					11,22%

Sumber: Data Internal Perusahaan 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. SSE-VDHI yang keluar setiap tahunnya lebih besar dari jumlah karyawan yang masuk. Berdasarkan persentase perhitungan perusahaan ditahun 2017 angka *Turnover* sebesar 11,33%, ditahun 2018 angka *Turnover* sebesar 10,69%, kemudian pada tahun 2019 angka *Turnover* meningkat kembali melebihi angka *Turnover* di tahun 2017 dan 2018 yaitu sebesar 11,64%. Dapat disimpulkan bahwa setiap tahun dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 nilai *Turnover*-nya melebihi 10%. Jika tingkat *Turnover* tahunan dalam suatu perusahaan melebihi dari 10%, dapat dikategorikan tinggi (Sullivan, 2009). Menurut Hotman selaku HRD pada PT. SSE-VDHI, batas *Turnover* tahunan perusahaan tergolong tinggi jika diatas 10%. Dari data perusahaan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat *Turnover* perusahaan dari tahun 2017-2019 sebesar 11,22% yang berarti tingkat *Turnover* perusahaan tinggi.

Tingkat *Turnover* pada perusahaan yang tinggi dimulai dari adanya *Turnover Intention*. *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan

untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002). Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu *Training Satisfaction*. Menurut Landy, 1985, dalam Memon, *et al*, 2016, *Training* dapat didefinisikan sebagai satu set kegiatan yang direncanakan pada bagian organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja atau untuk memodifikasi sikap dan perilaku sosial anggotanya dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan *Training Satisfaction* mengacu pada sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan yang direncanakan yang diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk secara efektif melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Schmidt, 2007 dalam Memon, *et al*, 2016).

Training Satisfaction dapat mempengaruhi *Work Engagement* karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Schaufeli, *et al*, (2006) dalam Romadhon, (2018) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai positif, memenuhi keadaan kerja yang berhubungan dengan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption*. *Job / Work Engagement* akan muncul ketika karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaan mereka, para karyawan akan tertarik dan gembira atas apa yang mereka kerjakan (Amstrong, 2003 dalam Romadhon, 2018). Menurut Romadhon, (2018), karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada pelatihan yang dilakukan oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, dan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada

pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya. Dengan demikian, buruknya *Training Satisfaction* yang dialami oleh karyawan, diduga dapat berpengaruh pada *Work Engagement* yang menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention* pada suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di PT. SSE-VDHI maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Antara *Training Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Turnover Intention* Telaah pada: PT. Sse-Van Der Horst Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*?
3. Apakah *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *training satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

3. Untuk menganalisis apakah *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis apakah *training satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat, yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencari program pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawannya dalam pekerjaan.
2. Bagi pihak perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan untuk membangun keterlibatan karyawan dalam pekerjaan lebih baik.
3. Bagi mahasiswa dan akademisi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi mahasiswa/I dan para akademisi yang akan melakukan pengembangan lebih lanjut terkait dengan kepuasan pelatihan dan keterlibatan pekerjaan dengan intensitas *turnover* pada perusahaan.
4. Bagi peneliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan peningkatan wawasan dengan mengembangkan teori yang berkaitan dengan kepuasan pelatihan dan keterlibatan pekerjaan dengan intensitas *turnover* pada perusahaan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan sebagai referensi penelitian sejenis. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah bagi pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai isi dari penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH LITERATUR

Bab telaah literatur berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori dari variabel-variabel yang berpengaruh terhadap hasil penelitian serta mendukung penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab metodologi penelitian membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, metode analisis data, hipotesis dan pengujian hipotesis.

BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi pokok dari keseluruhan penelitian ini. Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengolahan data dan analisis atas hasil pengolahan data tersebut.

BAB V :SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran membahas mengenai simpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian.