

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era revolusi industri persaingan antar perusahaan barang maupun jasa mulai terasa semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi agar konsumen selalu bertambah dan perusahaan mendapatkan keuntungan yang tinggi. Begitu juga perusahaan-perusahaan di Indonesia dari waktu ke waktu terus mengembangkan, meningkatkan kualitas hasil produksinya dengan peningkatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan *outsourcing* sendiri, pada dasarnya adalah perantara antara karyawan dan perusahaan, perusahaan *outsourcing* menampung sejumlah orang

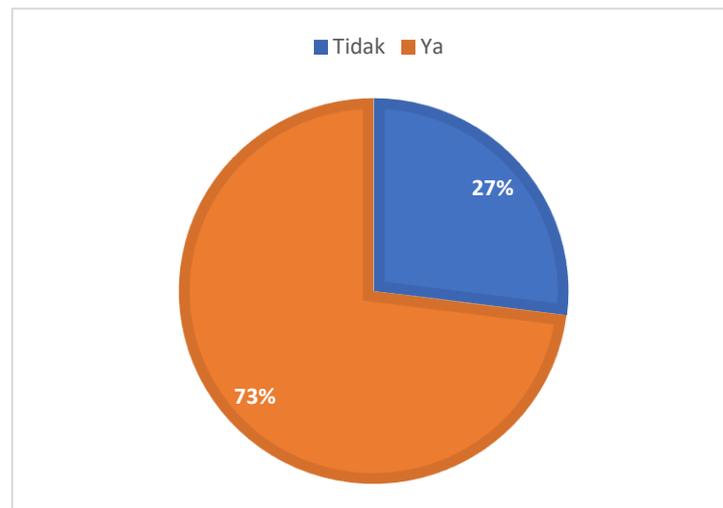
yang membutuhkan pekerjaan dan menyalurkannya ke perusahaan yang membutuhkan karyawan. Menjalankan usahanya tersebut tentunya mereka membutuhkan biaya operasional. Biaya ini biasanya mereka dapatkan melalui pemotongan gaji karyawan atau mereka akan menagihkan langsung ke perusahaan karena telah menggunakan jasa mereka.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64,65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia yang memakai jasa tenaga kerja *outsourcing* diperkuat dengan adanya data hasil riset PPM Manajemen yang menunjukkan bahwa perusahaan negeri maupun swasta di Indonesia lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja dari perusahaan alih daya untuk membantu proses penyelesaian bisnis dengan biaya tenaga kerja yang relatif lebih murah karena perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak mengeluarkan biaya untuk pelatihan, data hasil kuisisioner riset PPM manajemen mengenai jumlah

perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja outsourcing adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen 2019
Perusahaan yang Menggunakan Tenaga Outsourcing di Indonesia

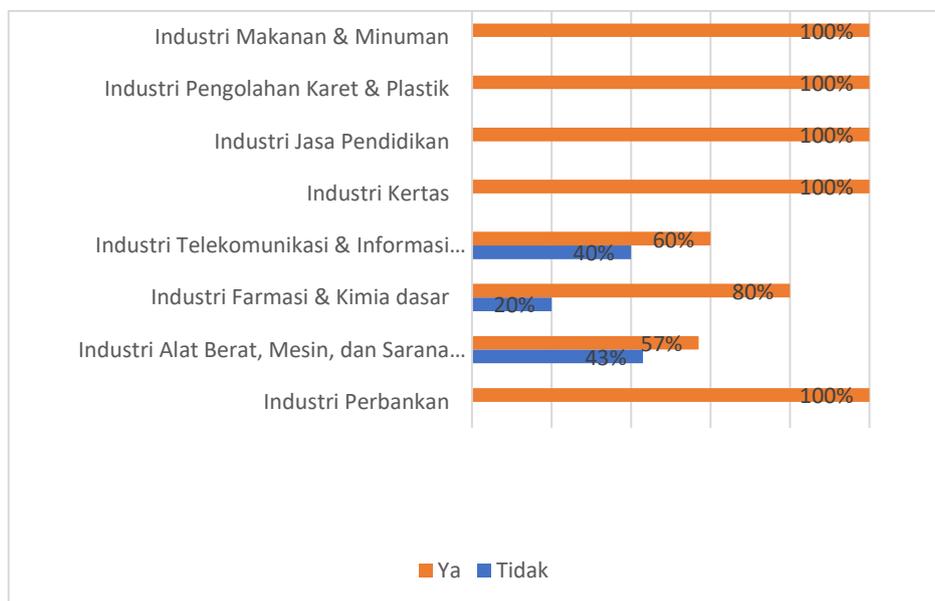
Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen 2019

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourcing*. Dengan banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* hal tersebut mendorong munculnya perusahaan-perusahaan penyedia layanan jasa *outsourcing* di Indonesia.

Outsourcing adalah salah satu upaya sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Pada sistem kerja *outsourcing*, alih-alih mengontrak langsung seorang karyawan di bawah manajemennya, perusahaan memilih menggunakan jasa (menyewa) pihak ketiga (Jehani, 2008:1).

Salah satu cara untuk melakukan efisiensi biaya produksi yaitu dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi Kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan penyedia tenaga kerja itu sendiri selama masa kontrak kerja.

Perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourcing* merupakan jenis industri perbankan, jasa pendidikan, industri makanan dan minuman, industri alat berat mesin, industri farmasi & kimia dasar, dan industri telekomunikasi & informasi teknologi. Hal ini mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan penyedia layanan jasa tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

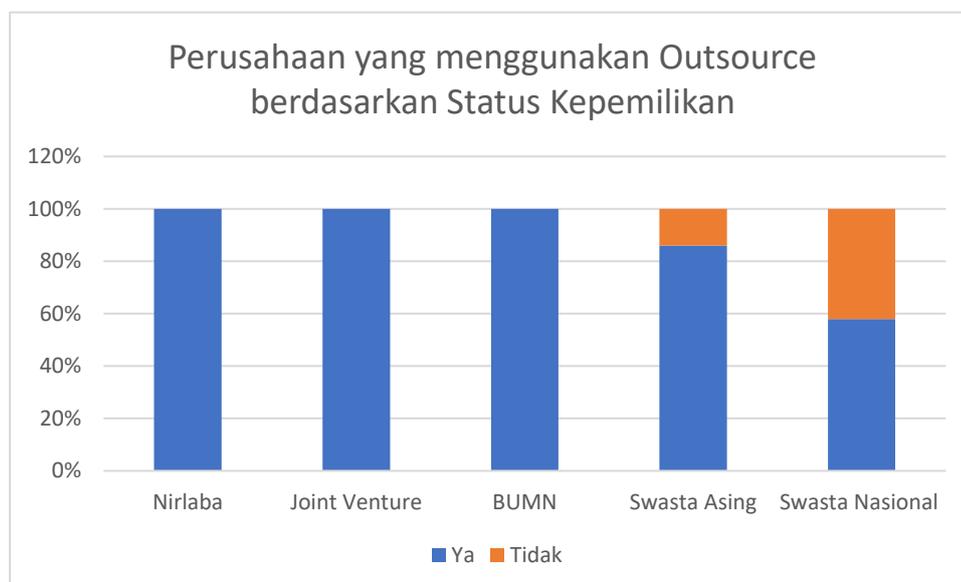


Gambar 1.2

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen 2019
Perusahaan yang menggunakan Outsource berdasarkan jenis industri

Berdasarkan gambar 1.2 dari hasil survei yang dilakukan oleh riset PPM Manajemen bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga outsource dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga outsource. Perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga sebesar 73% merupakan jenis industri jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan saran transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsource* sebanyak 57%.

Industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*engineering procurement, construction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik.



Gambar 1.3

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen
Perusahaan yang menggunakan outsource berdasarkan status kepemilikan

Berdasarkan Gambar 1.3 dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, Joint Venture dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga outsource dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga outsource sebanyak 58% dan swasta asing menggunakan sebanyak 86%.

Keadaan ini kemudian mendorong munculnya perusahaan penyedia tenaga kerja. Perusahaan pemberi kerja hanya menyediakan syarat-syarat atau kriteria yang harus dipenuhi oleh perusahaan outsourcing. Perusahaan kemudian menyediakan atau melakukan perekrutan pekerja seperti yang disyaratkan oleh perusahaan pemberi kerja. Pekerja ini nantinya tidak bekerja di tempat perusahaan outsourcing, tetapi di tempat perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, perusahaan yang memerlukan pekerja tidak perlu susah payah mencari, menyeleksi dan melatih pekerja yang dibutuhkan.

Salah satu *outsourcing* yang ada di kota Bandung yaitu PT. Sentral Wahana Artha (SWAT). PT. Setral Wahana Artha (SWAT) merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan jasa tenaga kerja yang telah didirikan sejak tahun 2015. Perusahaan ini bergerak dibidang *Outsourcing Security Services, Service* dengan berbagai bentuk pelayanan jasa seperti Jasa Pengamanan Fisik (Guard Service), Jasa Konsultasi Pengamanan (Security Consultancy), Layanan Spesial SWAT (SWAT Special Services), Layanan Pengamanan IT (SWAT Security Teknologi).

PT. Sentral Wahana Artha memiliki beberapa vendor/klien tetap diantaranya Starcom, Elite Paper Indonesia, Tea Garden Resort, Al- Irsyad Satya, Pribadi Bilingual Boarding School Bandung, Amara Residence, Bumi Samami,

Fairy Garden by the lodge, The Duck King Group, Badung, Yogya Group, Galeri Ciumbuleuit Hotel & Apartment.

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan *Outsourcing* di Kota Bandung Tahun 2019 (dalam %)

NO	Perusahaan	Pencapaian Pengguna Jasa
1	PT.Gada Elang Sakti (GES)	90
2	PT. Masadenta	88
3	PT.Abadi 123	85
4	PT. Sentral Wahana Artha(SWAT)	75

Sumber : PT.Sentral Wahana Artha 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari beberapa perusahaan penyedia layanan jasa outsourcing yang tercantum, PT. Sentral Wahana Artha memiliki peringkat terakhir dalam pencapaian pengguna jasa dibandingkan dengan yang lainnya. Melihat hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Sentral Wahana Artha.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM, dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik bukan hal yang mudah, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Saat ini, banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang berdiri di Kota Bandung, tentunya menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan. Banyaknya perusahaan pesaing turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, belum sampai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya. (Harninda, 1999:27)

Turnover dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternative pekerjaan yang lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau tempat kerja lain yang lebih menarik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kahamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins dan Judge: 2014).

Fenomena *turnover intention* karyawan ini sering terjadi pada institusi-institusi swasta, salah satunya terjadi di PT. Sentral Wahana Artha. Karyawan yang berhenti bekerja merupakan salah satu tanda bahwa karyawan tersebut telah bersedia baik secara sukarela maupun tuntutan dari perusahaan meninggalkan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan persentase karyawan

yang keluar dari pekerjaannya pada tahun 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Data Karyawan yang keluar di PT. Sentral Wahana Artha pada Tahun 2019

Keterangan	Triwulan			
	1 (Januari- Maret)	2 (April-Juni)	3 (Juli- September)	4 (Oktober- Desember)
Jumlah Karyawan	60	72	83	110
Karyawan yang keluar	4	11	9	13
(%) Karyawan yang keluar	7%	15,27%	11%	12%
Rata-Rata Keluar (%)	11,32%			

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 rata-rata *turnover* di PT. Sentral Wahana Artha sebesar 11,32%. Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan tidak dapat ditolerir. Akan tetapi, ada pendapat yang mengatakan bahwa rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam satu tahun.

Seperti yang diungkapkan oleh Edward Roseman yang dikutip dalam *journal of economic and management* vo. 11 Universitas Tarumanegara (2017:46) bahwa “jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover* yang terjadi di PT. Sentral Wahana Artha sudah termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat karyawan keluar sudah melebihi 10%, yaitu 11,32%.

Penulis melakukan pra-survei di PT. Sentral Wahana Artha kepada 30 karyawan secara acak. Pra-survei ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk keluar dari perusahaan dan juga untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*. Di bawah ini penulis menyajikan hasil pra-survei pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Pra-survei *Turnover Intention* Karyawan PT. Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
<i>Turnover Intention</i>	1) Pikiran-pikiran untuk berhenti	1	6	11	7	5	99	3,3
	2) Keinginan untuk meninggalkan	3	8	9	10	0	95	3,17
	3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1	5	14	10	0	93	3,1
JUMLAH							287	9,57
Skor Rata-Rata <i>Turnover Intention</i>							3,19	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2020)

Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner penelitian pendahuluan kepada 30 pegawai mengenai *turnover intention* karyawan di PT. Sentral Wahana Artha. Variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata sebesar 3,19, dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *turnover intention*. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) sebesar 3,17 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan. Dan dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain

(*intention to search for another job*) sebesar 3,1 yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang akan mencari perusahaan yang lebih baik dari perusahaan tempat bekerja saat ini.

Mobley diterjemahkan oleh Nurul Iman (2011:121) menyatakan bahwa ada dua variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu : variabel keroganisasian dan variabel individual. Variabel keroganisasian meliputi besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian bobot pekerja, gaya penyeliaan.

Variabel individual meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap kerabat-kerabat, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi dan tinggal, dan tekanan jiwa. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, ketidakamanan kerja, stress kerja, dan konflik kerja.

Penulis melakukan pra survei terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Sentral Wahana Artha. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Diduga dapat Mempengaruhi Turnover
Intention di PT.Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Kepemimpinan	Visioner	0	1	3	26	0	115	3,93
	Pembimbing	0	1	5	20	4	117	3,9
	Menyatukan	0	1	6	21	2	114	3,8
	Demokratis	0	0	10	18	2	112	3,73
	Komunikatif	0	0	15	13	2	107	3,57
JUMLAH							565	18,93
Skor Rata-Rata Kepemimpinan							3,79	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	18	8	4	0	76	2,53
	Komitmen Berkelanjutan	0	13	12	5	0	82	2,73
	Komitmen Normatif	0	12	8	10	0	88	2,93
JUMLAH							246	8,19
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi							2,73	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	7	17	3	0	80	2,67
	Gaji/upah	3	18	9	0	0	66	2,2
	Promosi	0	12	17	1	0	79	2,63
	Supervisi	0	7	18	5	0	88	2,93
	Rekan Kerja	0	1	11	18	0	107	3,57
JUMLAH							420	14,00
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja							2,8	
Kompensasi	Gaji	0	5	12	12	0	94	3,13
	Bonus	0	3	15	12	0	99	3,3
	Intensif	0	8	9	13	0	95	3,16
	Fasilitas	0	0	12	17	0	104	3,46

Lanjutan Tabel 1.4

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
JUMLAH							392	13,05
Skor Rata-Rata Kompensasi							3,26	
Lingkungan Kerja	Ruang Kerja	0	0	12	18	0	113	3,77
	Kondisi Lingkungan Kerja	0	0	7	23	0	116	3,87
	Sistem Pengawasan	0	0	11	19	0	109	3,63
	Persaingan antara pribadi dan kelompok	0	0	4	26	0	108	3,6
JUMLAH							446	14,87
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,71	
Stres Kerja	Penyebab Fisik	0	3	6	21	0	108	3,6
	Sifat Kerja	2	0	6	22	0	108	3,6
	Kebebasan	0	3	14	13	0	100	3,33
	Beban Kerja	2	3	1	24	0	107	3,56
	Kesulitan	0	1	15	14	0	103	3,43
JUMLAH							526	17,52
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,50	
Konflik Kerja	Konflik Fungsional	0	0	11	19	0	109	3,63
	Konflik Disfungsional	0	0	12	18	0	108	3,6
JUMLAH							217	7,23
Skor Rata-Rata Konflik Kerja							3,61	
Ketidakaman Kerja	Kondisi Pekerjaan	0	1	1	17	11	128	4,2

Lanjutan Tabel 1.4

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Ketidakamanan Kerja	Pengembangan Karir	0	2	14	9	5	107	3,5
	Konflik Peran	0	2	10	15	3	109	3,6
	Ketidakjelasan Peran	0	3	10	10	7	111	3,7
	Perubahan Organisasi	0	2	10	12	6	112	3,7
JUMLAH							567	18,7
Skor Rata-Rata Ketidakamanan Kerja							3,74	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan ketidakamanan kerja, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara delapan faktor yang digunakan sebagai parameter penulisan. Komitmen organisasi mendapatkan skor rata-rata 2,73, kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata 2,8 dan ketidakamanan kerja mendapatkan skor rata-rata 3,18.

Salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, karena komitmen disinyalir merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan kepuasan kerja, dan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidak hadiran yang rendah.

Lambert et al (2015) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk

pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugasnya bekerja secara kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya komitmen yang dapat menimbulkan perilaku yang positif bagi karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan, tingkat *turnover intention* berkurang dan lain-lain. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Penulis telah melakukan pra survei mengenai komitmen organisasi di PT. Sentral Wahana Artha. Hal ini dilakukan agar penulis dapat mengetahui bagaimana pendapat responden mengenai komitmen organisasi yang ada di PT.

Sentral Wahana Artha. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra survei mengenai komitmen organisasi di PT. Sentral Wahana Artha :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Komitmen Organisasi di PT. Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	18	8	4	0	76	2,53
	Komitmen Berkelanjutan	0	13	12	5	0	82	2,73
	Komitmen Normatif	0	12	8	10	0	88	2,93
JUMLAH							246	8,19
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi							2,73	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 rata-rata komitmen organisasi secara umum adalah sebesar 2,73. Karyawan masih belum merasa bahwa akan sangat berat untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu sebesar 2,73 dan karyawan masih belum merasa bahwa perusahaan tempat bekerja saat ini dapat dibanggakan kepada orang lain karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu 2,53.

Masalah komitmen organisasi ini diperkuat juga dengan hasil observasi dan wawancara penulis dengan bagian personalia PT. Sentral Wahana Artha yang telah penulis bandingkan dengan konsep Jason A Colquitt (2014:65) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi afektif, masih adanya karyawan yang cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dibandingkan dengan organisasi.

2. Berdasarkan komitmen berkelanjutan, masih banyak karyawan yang mempertahankan organisasi bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan di alami jika meninggalkan organisasi.
3. Berdasarkan dimensi komitmen normatif, masih banyak karyawan yang belum memahami kewajiban mereka di organisasi.

Faktor lain yang berhubungan erat dengan tingkat *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu memilih keluar dari perusahaan dengan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat kerja lain. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Selanjutnya penulis telah melakukan pra survei mengenai kepuasan kerja di PT. Sentral Wahana Artha, berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei variabel kepuasan kerja di PT. Sentral Wahana Artha :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja di PT. Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	7	17	3	0	80	2,67
	Gaji/upah	3	18	9	0	0	66	2,2
	Promosi	0	12	17	1	0	79	2,63
	Supervisi	0	7	18	5	0	88	2,93
	Rekan Kerja	0	1	11	18	0	107	3,57
JUMLAH							420	14,00
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja							2,8	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja secara umum di PT. Sentral Wahana Artha sebesar 2,8. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata rendah, diantaranya karyawan merasa imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karena memiliki rata-rata rendah, yaitu 2,2. Masih terdapat karyawan yang belum merasa bahwa peluang promosi jabatan sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan karena memiliki rata-rata rendah, yaitu 2,63 dan masih terdapat karyawan yang belum merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki rata-rata rendah, yaitu 2,67.

Hasil penyebaran kuesioner pra survei yang menyatakan masih terdapat nilai rata-rata yang rendah pada kepuasan kerja, masalah kepuasan kerja ini juga diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penulis dengan bagian personalia PT. Sentral Wahana Artha mengatakan bahwa :

1. karyawan mengeluhkan mengenai pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuannya.

2. Karyawan mengeluhkan mengenai imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
3. Karyawan mengeluhkan mengenai promosi jabatan yang tidak terbuka lebar.

Faktor lain yang berhubungan erat dengan tingkat *turnover intention* karyawan adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. *Job security* perusahaan perlu untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Dengan kata lain, *job security* harus dapat ditingkatkan oleh setiap perusahaan dengan cara mengurangi kondisi yang tidak aman, memberikan pelatihan tentang *job security* dan memberikan persepsi kepada karyawan tentang *job security* mereka.

Menurut Saylor (2014) ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang. Selanjutnya penulis telah melakukan pra survei mengenai ketidakamanan kerja di PT. Sentral Wahana Artha, berikut ini adalah hasil kuesioner pra survei variabel ketidakamanan kerja di PT. Sentral Wahana Artha :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Ketidakamanan Kerja di PT. Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Ketidakamanan Kerja	Kondisi Pekerjaan	0	1	1	17	11	128	4,2
	Pengembangan Karir	0	2	14	9	5	107	3,5
	Konflik Peran	0	2	10	15	3	109	3,6
	Ketidakjelasan Peran	0	3	10	10	7	111	3,7
	Perubahan Organisasi	0	2	10	12	6	112	3,7
JUMLAH							567	18,7
Skor Rata-Rata Ketidakamanan Kerja							3,74	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.7 diketahui bahwa rata-rata ketidakamanan kerja secara umum di PT.Sentral Wahana Artha sebesar 3,74. Hal ini ditunjukkan pada dimensi perubahan organisasi dimana karyawan merasa ada berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kemudian dimensi ketidakjelasan peran dimana karyawan merasa ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kemudian konflik peran masalah lain yang timbul adalah ketidak jelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Karyawan merasa perusahaan belum memberikan pendidikan dan latihan (diklat) juga memberikan penghargaan dan promosi jabatan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Auliya Annisa (2017) yang menyebutkan bahwa faktor ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah tingginya intensitas karyawan yang ingin keluar dari PT. Sentral Wahana Artha dan karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dari perusahaan saat ini yang disebabkan oleh lunturnya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi seperti karyawan masih belum merasa bahwa akan sangat berat untuk meninggalkan perusahaan, karyawan masih belum merasa bahwa tempat bekerja saat ini dapat dibanggakan kepada orang lain.

Kepuasan kerja yang rendah seperti karyawan merasa imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, karyawan belum merasa bahwa peluang promosi jabatan sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan, karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan saat ini. Dan ketidakamanan kerja karyawan seperti karyawan merasa ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan

tanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan merasa perusahaan belum memberikan Pendidikan dan Latihan (diklat) juga memberikan penghargaan dan promosi jabatan, karyawan merasa peran yang diterima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain, karyawan merasa adanya perubahan organisasi yang terjadi di perusahaan yang menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **“PENGARUH KETIDAKAMANAN DAN KEPUASAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. SENTRAL WAHANA ARTHA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah pada hakekatnya adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaa, anatara harapan dan kenyataan dan antara teori dengan fakta. Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang digunakan untuk memecahkan masalah untuk itu setiap penelitian yang dilakukan bermulai dari masalah, begitu dengan penelitian. Masalah merupakan salah satu hal yang harus dicari solusinya untuk hal yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya maka penelitian dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian.

Masalah merupakan salah satu hal yang harus dicari solusinya untuk hal yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Turnover Intention* yang terjadi di PT. Sentral Wahana Artha sudah termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat karyawan keluar sudah melebihi 10%, yaitu 11,32%.
2. Karyawan merasa ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Karyawan merasa perusahaan belum memberikan Pendidikan dan Latihan (diklat) juga memberikan penghargaan dan promosi jabatan.
4. Karyawan merasa peran yang diterima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain.
5. Karyawan merasa adanya perubahan organisasi yang terjadi di perusahaan yang menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi.
6. Karyawan merasa imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
7. Karyawan belum merasa bahwa peluang promosi jabatan sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan.

8. Karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan saat ini.
9. Karyawan masih belum merasa bahwa akan sangat berat untuk meninggalkan perusahaan ini.
10. Karyawan masih belum merasa bahwa tempat bekerja saat ini dapat dibanggakan kepada orang lain di luar perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Ketidakamanan Kerja pada PT. Sentral Wahana Artha
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Sentral Wahana Artha
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT. Sentral Wahana Artha
4. Bagaimana *Turnover Intention* pada PT. Sentral Wahana Artha
5. Seberapa besar pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Sentral Wahana Artha.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Ketidakamanan Kerja pada PT. Sentral Wahana Artha
2. Kepuasan Kerja pada PT. Sentral Wahana Artha
3. Komitmen Organisasi pada PT. Sentral Wahana Artha

4. *Turnover Intention* pada PT. Sentral Wahana Artha
5. Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Sentral Wahana Artha

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara teori kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan informasi tentang teori kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha yang mana dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. Sentral Wahana Artha.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, turnover intention serta kinerja karyawan.
 - b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam kegiatan sumber daya manusia khususnya di Perusahaan penyedia layanan jasa outsourcing.
 - c. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.
2. Bagi Instansi
 - a. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan terutama pada ketidakamanan kerja.
 - b. Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam menentukan strategi-strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.Pt. Sentral Wahana Artha.

- c. Diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi turnover intention pada Pt. Sentral Wahana Artha.
 - d. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi sebagai bahan informasi Perusahaan penyedia layanan jasa outsourcing untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi terjadinya turnover intention.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Dapat memberikan referensi atau bahan informasi lain kepada para pembaca mengenai pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap turnover intention dan dampaknya pada kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang serupa.