

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI TINGKAT *LABOUR TURN OVER*
PADA HOTEL TASIA RATU PEKANBARU**



Oleh

PUTRA WIDODO

10571001874

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT *LABOUR TURN OVER* PADA HOTEL TASIA RATU PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh

**PUTRA WIDODO
10571001874**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Labour Turn Over Pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru
Oleh : Putra Widodo***

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru yang berlangsung dari bulan Desember 2009 sampai dengan juni 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi Tingkat Labour Turn Over Pada Hotel Tasia Ratu pekanbaru dan variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap terjadinya Labour Turn Over pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru pada tahun 2010 yang berjumlah 24 orang. Sampel diambil sebanyak 24 orang dengan menggunakan metode Sensus yaitu unsur responden (elemen) dari populasi tersebut yang diteliti dan diamati tersebut adalah untuk memperoleh data, dianalisa dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berlaku umum (populasi) yang memiliki nilai kepastian. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa faktor yang paling dominan dan paling signifikan mempengaruhi tingkat Labour Turn Over adalah faktor kmpensasi yang persentasenya sebesar 41,14%. Ini terjadi dikarenakan kurang sesuainya antara beban kerja yang dilakukan terhadap imbalan yang diterima.

Dapat disimpulkan, agar prestasi kerja karyawan pada Hotel Tasia Ratu meningkat, hendaknya pimpinan memperhatikan faktor kompensasi karena dengan kompensasi yang baik maka akan dapat mengurangi tingkat Labour Turn Over yang terjadi diperusahaan tersebut.

Kata kunci: Labour Turn Over (LTO)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. <i>Latar Belakang Masalah.....</i>	<i>1</i>
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan	7
D. Sistematika Penulisan	8

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Hotel.....	9
B. <i>Pengertian Labour Turn Over</i>	<i>12</i>
C. Kompensasi.....	18
D. Promosi Jabatan	25
E. Lingkungan Kerja	29
F. Motivasi	34
G. Penempatan Tenaga Kerja	37
H. Kepemimpinan	39
I. Jaminan Masa Depan	42
J. Pandangan Islam Tentang Etika Kerja, Penetapan Upah Dan Labour Turn Over	45
K. Pandangan Islam Terhadap Labour Turn Over.....	47
L. Hipotesis.....	49
M. Variabel Penelitian	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
B. Jenis dan Sumber Data	50
C. Metode Pengumpulan Data	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Analisis Data	51

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	52
B. Struktur Organisasi Perusahaan	54

C. Aktivitas Perusahaan	64
-------------------------------	----

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Analisis Kompensasi	67
B. Analisis Promosi Jabatan	77
C. Analisis Lingkungan Kerja.....	86
D. Analisis Motivasi	94
E. Analisis penempatan tenaga kerja	103
F. Jaminan Masa Depan	113
G. Kepemimpinan	122

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	131
B. Saran.....	132

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri pariwisata merupakan salah satu dari sektor-sektor potensial yang harus di kembangkan untuk meningkatkan devisa negara, pendapatan daerah dan pendapatan negara diluar minyak dan gas bumi selain itu juga dapat membuka kesempatan lapangan pekerjaan.

Dalam hal ini pembangunan hotel merupakan salah satu fasilitas yang menunjang sektor kepariwisataan dan bisnis. Hotel sebagai tempat peristirahaatan dan persinggahan tamu haruslah menjadi tempat yang nyaman dan menarik yang berpangkal kepada tenaga kerja yang berkualitas dalam pengelolaanya.

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya, Namun dalam upaya mencapai tujuan tersebut sering mengalami kegagalan yang salah satu penyebabnya adalah adanya ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan apabila ini dibiarkan akan menyebabkan semangat kerja menurun.

Oleh sebab itu pimpinan perlu membina hubungan baik dengan karyawan, dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang menjadi keinginan serta kebutuhan para karyawan. Dengan demikian para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab. Misalnya dengan memberikan kompensasi

yang cukup bagi karyawan / tenaga kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang nyaman. tingkat motivasi karyawan, jaminan masa depan yang layak, penempatan tenaga kerja yang tepat, serta kepemimpinan yang bisa dijadikan panutan bagi karyawan.

Apabila hal tersebut tidak diberikan oleh pihak perusahaan maka nantinya akan menimbulkan perasaan tidak puas pada diri karyawan dan seandainya hal tersebut terus dibiarkan tanpa adanya kebijakan perusahaan maka akan menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

Keluar masuknya karyawan membawa dampak pada perusahaan dimana keluar masuknya karyawan ini menunjukkan distabilitas tenaga kerja yang menggambarkan banyaknya karyawan/tenaga kerja yang merasa kurang puas akan apa yang diperoleh di perusahaan itu. Istilah keluar masuknya karyawan tersebut disebut dengan *Labour Turn Over* (LTO) atau perputaran karyawan.

Meningkatnya LTO atau tingginya tingkat LTO dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi. Biaya biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya pendidikan dan latihan bagi karyawan baru dan lainnya.

Hotel Tasia Ratu Pekanbaru merupakan hotel berbintang satu dan salah satu perusahaan akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa baik wisatawan mancanegara maupun lokal. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan baik

yang masuk maupun keluar untuk tahun 2005-2009 dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel: 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Operasional Dan Tingkat Labour Turn Over Pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru Tahun 2005-2009.

Tahun	Jumlah karyawan Awal	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir	Jumlah rata-rata karyawan	LTO (%)
		masuk	keluar			
2005	31	3	2	32	32	6.25%
2006	32	5	4	33	33	12.12%
2007	33	6	6	33	33	18.18%
2008	33	5	10	28	31	32.26%
2009	28	3	7	24	26	26,92.%
Rata-rata	157	22	29	150	155	95.73%

Sumber: *Hotel Tasia Ratu*

Pada Tabel 1.1 terlihatlah adanya fluktuasi karyawan yang masuk dan yang keluar juga tingkat *labour turn over*.(LTO) Untuk jumlah karyawan operasional sejak tahun 2005 sampai tahun 2009 menunjukkan tendensi yang semakin menurun yaitu 31 orang pada tahun 2005 menjadi 24 pada tahun 2009. Pada tahun 2005 menerima karyawan 3 orang dan mengeluarkan 2 orang sehingga tingkat *labour turn over* (LTO) menjadi 6.25%. pada tahun 2006 karyawan yang masuk 5 orang dan yang keluar 4 orang sehingga *labour turn over* (LTO) 12.12%. Pada tahun 2007 karyawan yang masuk 6 orang dan karyawan yang keluar 6 orang sehingga *Labour Turn Over* (LTO) sebesar 18.18%.. Pada tahun 2008 karyawan yang masuk 5 orang dan yang keluar 10 orang, sehingga *Labour Turn Over* sebesar 32.26%. Pada tahun 2009

karyawan yang masuk 3 orang dan karyawan yang keluar adalah 7 orang sehingga labour turn over (LTO) meningkat sebesar 26,92%. Dengan terjadinya tingkat *Labour Turn Over* (LTO) semacam ini akan menyebabkan mempersulit untuk mencapai target yang di harapkan. Akibat dari berfluktuasinya tingkat *Labour Turn Over* (LTO) maka perusahaan mengalami kendala yang cukup sulit untuk dikendalikan, kelangsungan hidup perusahaan otomatis akan mengalami gangguan dimana tujuan perusahaan sulit tercapai.

Tabel: 1.2. : Perkembangan jumlah karyawan yang keluar pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru priode 2005-2009.

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan yang pensiun	Jumlah karyawan yang di PHK	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri	jumlah
2005	2	1	-	1	2
2006	4	-	1	3	4
2007	6	2	-	4	6
2008	10	2	2	6	10
2009	7	1	1	5	7
jumlah	29	6	4	19	29

Sumber: *Hotel Tasia Ratu*

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat diketahui bahwa faktor pengunduran diri karyawanlah yang paling banyak menyebabkan tingkat *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu, diikuti oleh pensiun dan PHK.

Tabel: 1.3 Target dan realisasi hunian kamar pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru pada tahun 2005-2009 (dalam orang).

Tahun	Jenis kamar	Target hunian kamar (orang)	Realisasi hunian kamar (orang)	Persentase hunian kamar (%)
005	Deluxe Single	1500	1143	76,2%
	Deluxe Twin	1500	1230	82%
	Executive	1000	871	87,1%
2006	Deluxe Single	1500	1250	83,3%
	Deluxe Twin	1500	1260	84%
	Executive	1000	870	87%
2007	Deluxe Single	1500	1120	74,66%
	Deluxe Twin	1500	1250	83,34%
	Executive	1000	895	89,5%
2008	Deluxe Single	1500	1322	88,13%
	Deluxe Twin	1500	1200	80%
	Executive	1000	905	90,5%
2009	Deluxe Single	1500	1250	83,33%
	Deluxe Twin	1500	1340	89,33%
	Executive	1000	890	89%

Sumber: *Hotel Tasia Ratu*

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan belum terealisasi setiap tahunnya. Dari tingkat hunian kamar semacam ini otomatis dapat merugikan pihak perusahaan karena tingkat hunian yang belum mencapai target, maka perusahaan haruslah mencari alternatif pemecahan masalah agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dengan baik. Selain itu juga diperlukan kebijakan pengelola dalam mengatasi keadaan yang ada. Serta memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada konsumen supaya para konsumen nyaman untuk tinggal dihotel Tasia Ratu tersebut.

Bilamana dalam perusahaan terjadi *Labour Turn Over* yang cukup tinggi, hal ini merupakan suatu indikasi kuat bahwa semangat dan kegairahan kerja menurun. Hal ini bisa saja disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai.

Faktor pemeliharaan karyawan juga salah satu faktor penyebab terjadinya *labour turn over*, yaitu usaha untuk mempertahankan kondisi fisik mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh dari manajer, karena jika ada pemeliharaan karyawan kurang mendapatkan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun, absensi turn over meningkat, disiplin menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
(**Handoko, 1999 : 112**)

Dengan memperhatikan uraian masalah tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru, yaitu masalah *Labour Turn Over* yang dialami hotel tersebut. Maka penulis mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan judul: **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan disertakan data-data yang telah disajikan maka penulis mengemukakan perumusan masalah yang sedang dihadapi oleh Hotel Tasia Ratu Pekanbaru sebagai berikut:

“Faktor-faktor apa kah yang menyebabkan tingginya tingkat Labour Turn Over pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru?”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan diantara Faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dari penulisan ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau hotel dalam meminimalkan *Labour Turn Over*.

2. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis dalam mengaplikasikan sebahagian teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah di peroleh dibangku perkuliahan.

D. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran tentang keseluruhan penulisan ini penulis menguraikan pembagian sistematika penulisan yang terbagi 6 (enam) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengertian hotel, pengertian labour turn over, pengertian kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, hipotesis serta variabel-variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Hotel

Dalam mengembangkan industri pariwisata, hotel sangat memegang peranan penting karena hotel adalah salah satu sarana penunjang dalam hal menyediakan jasa penginapan.

Hotel berasal dari kata "*hospitum*" (bahasa latin) ruang tamu yang berada dalam monestary, sedangkan untuk mengetahui pengertian hotel yang dikemukakan oleh lembaga, instansi, atau perorangan adalah sebagai berikut:

Hotel adalah bentuk bangunan yang menyediakan kamar-kamar untuk menginap buat para tamu, makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas lain yang diperlukan dan dikelola secara profesional untuk mendapatkan keuntungan atau profit. **(Rumakso, 2001:2)**

Sedangkan menurut I.G.K.Agung Djanuarga menyatakan bahwa, hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang di jelola secara komersil yang disediakan kepada orang yang membutuhkan untuk mendapatkan pelayanan penginapan, makanan dan minuman.**(Agusnawar,2002:14)**

AHMA (American Hotel dan model asociation) menyatakan bahwa hotel merupakan sebahagian atau sebuah bangunan yang dikelola secara komersil dengan memberikan fasilitas penginapan bagi umum dan fasilitas pelayanan kamar pelayanan barang bawaan, pencucian pakaian dan dapat menggunakan fasilitas perabotan dan menikmati hiasan-hiasan yang ada didalamnya.**(sugiarto, 1998:8)**

Hotel adalah perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makan, minum, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus, **(Sudgiri, 1999:1)**

Hotel adalah suatu tempat dimana dapat digunakan untuk berbagai macam kegiatan/acara seperti, untuk resepsi pernikahan, acara pertemuan organisasi, peluncuran produk, juga menyediakan fasilitas penginapan yang berupa kamar, menyediakan makanan, minuman, laundry serta fasilitas lainya dengan catatan dapat membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima.

Dalam pengertian hotel sebagai suatu akomodasi komersial yaitu:

1. Hotel merupakan suatu bangunan, lembaga, perusahaan, atau badan usaha akomodasi.
2. Menyediakan fasilitas pelayanan jasa yakni penginapan, makanan dan minuman serta jasa-jasa lainnya.
3. Fasilitas dan pelayanan yang disediakan dalam hotel tersebut diperuntukkan bagi masyarakat umum.
4. Sebagai tempat tinggal untuk semua waktu. **(A. valeri : 2000:15)**

Bertitik dari beberapa unsur pokok diatas maka dapat dirumuskan suatu defenisi hotel secara rinci yaitu suatu jenis usaha akomodasi yang menyediakan fasilitas yang dan pelayanan penginapan, makanan dan minuman serta jasa lainnya untuk umum yang tinggal untuk sementara waktu dan dikelola secara komersial.

Jasa adalah suatu kegiatan ekonomi yang outputnya bukan produk dalam bentuk fisik atau konstruksi yang dikonsumsi secara bersamaan dengan waktu produksi dan memberikan nilai tambah seperti kenikmatan, hiburan, kesenangan, dan kesehatan yang tidak berwujud. (**A.Valeri :2000 ; 3**)

Dalam pemasaran jasa, produsen mempunyai tugas yang lebih berat karena mereka harus memberikan sesuatu yang lebih kepada para konsumen yang membedakan dengan dengan pemasaran barang, maju maupun tidaknya suatu perusahaan jasa sangat tergantung kepada pihak perusahaan itu sendiri.

Pemasaran jasa adalah setiap tindakan kegiatan dapat ditawarkan oleh suatu pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak memiliki kepemilikan apapun. (**Kotler ; 2000; 260**)

Produk industri pariwisata itu sendiri adalah semua jasa yang diberikan oleh macam-macam perusahaan semenjak wisatawan meninggalkan tempat kediaman sampai ke daerah wisata pilihannya sampai ke daerah asalnya.

Dalam menentukan standar hotel didasarkan pada manajemen, kapasitas kamar penempatan tenaga kerja dan administrasi.

Dalam penentuan klasifikasi hotel telah ditetapkan oleh pemerintah melalui surat keputusan Dirjen Pariwisata No 14/H/X/1972 tanggal 19 Oktober 1972 tentang aturan pelaksanaan prosedur perizinan, tanda daftar usaha, penggolongan kelas dan retribusi perusahaan.

Penggolongan hotel dinilai berdasarkan yaitu:

- a. Persyaratan fisik, lokasi, situasi, dan kondisi bangunan.

- b. Fasilitas tersedia.
- c. Bentuk pelayanan yang tersedia.
- d. Jumlah kamar yang dimiliki.
- e. Kualitas manajemen dan karyawan yang meliputi pendidikan, pengalaman dan keterampilan kerja.

Berdasarkan kriteria penilaian tersebut, Hotel di golongan kedalam lima kelas yaitu:

- a. Hotel bintang satu.
- b. Hotel bintang dua.
- c. Hotel bintang tiga.
- d. Hotel bintang empat.
- e. Hotel bintang lima.

B. Pengertian Labour Turn Over

Labour Turn Over merupakan istilah dari perputaran tenaga kerja. maksudnya dari perputaran tenaga kerja tersebut adalah masuk dan keluarnya tenaga kerja pada suatu perusahaan (**Hasibuan, 2001:58**)

Terjadinya LTO (*Labour Turn Over*) pada suatu perusahaan disebabkan oleh banyak faktor antara lain:

1. Faktor pemberian kompensasi yang rendah
2. Faktor promosi jabatan
3. Faktor lingkungan kerja.
4. Faktor motivasi
5. Faktor penempatan tenaga kerja.
6. Faktor jaminan masa depan
7. Faktor kepemimpinan. (**Hasibuan, 2002 : 211**)

Sebahagian besar perusahaan mengidentifikasi penyebab nomor satu dari tingginya tingkat *labour turn over* pada suatu perusahaan dikarenakan adanya gaji yang tidak kompetitif dibanding dengan perusahaan lain, diikuti dengan rendahnya semangat kerja, tidak adanya kesempatan untuk maju, komunikasi yang buruk dan acuh tak acuh antara manajer atau majikan terhadap karyawan tersebut, adanya rasa jenuh pada diri sendiri, buruknya lingkungan kerja, peralatan yang tidak memadai, prosedur yang tidak cukup baik, dan paket keuntungan yang tidak menarik bagi karyawan. **(Lin Grosing, 1997:140)**

Masalah pergantian tenaga kerja (*Labour Turn Over*) adalah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, yang mana hal tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan karena karyawan menurut perusahaan tidak akan memberikan keuntungan lagi seperti kurang caka, lanjut usia, dan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan.

Penyebab karyawan berhenti yaitu:

- a. Pemecatan
- b. Pengunduran diri.
- c. Pensiun **(Simamora, 2004: 633)**

Suatu hubungan kerja berlangsung terus menerus, selalu terbuka kamungkinan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antar organisasi selaku pemakai dan karyawan terputus.

Jika banyak karyawan berhenti atas keinginan sendiri, hendaknya manajer mencari penyebab yang sebenarnya meng intropeksi agar *Turn Over* dapat dicegah. Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan membawa biaya-

biaya penarikan, seleksi, dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan dan pengembangan.

Pemberhentian atau pergantian tenaga kerja dalam jumlah yang kecil atau sedikit kemungkinan tidak begitu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian tenaga kerja dalam jumlah yang banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan menyebabkan mecetnya operasi / kegiatan perusahaan.

Suatu hubungan kerja tidak mungkin akan berlangsung terus-menerus, selalu ada kemungkinan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). dalam hal ini pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawan terputus.

Adapun faktor-faktor pemutusan hubungan kerja antara lain

- a. Alasan pribadi pegawai tertentu.
- b. Karena adanya kebijaksanaan organisasi untuk mengurangi kegiatan yang pada gilirannya menimbulkan keharusan untuk mengurangi jumlah pegawai yang di butuhkan oleh organisasi yang bersangkutan
- c. Karena faktor ekonomi seperti Resesi, Depresi, atau Spekulasi.
- d. Karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat.

Berhentinya karyawan dari perusahaan tidak terlalu menjadi permasalahan besar dalam kaitanya dengan tingkat *labour turn over* ini, apabila disebabkan telah menjadi kemauan perusahaan atau kebijaksanaan perusahaan yang bersangkutan.

Dengan pemutusan hubungan tenaga kerja ini maka perusahaan akan mencari tenaga kerja baru sebagai penggantinya, dimana keluar masuknya karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan disebut dengan istilah perputaran karyawan atau tenaga kerja (*Labour Turn Over*).

Menurut Malayu (**Hasibuan, 2002:59**) *labour turn over* adalah perbandingan antara masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan dengan demikian *labour turn over* merupakan istilah dari perputaran karyawan tenaga kerja pada suatu perusahaan yang apabila tingkat LTO nya tinggi menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar.

Rumus untuk mengukur tingkat *labour turn over* adalah sebagai berikut:

$$\text{Labour Turn Over} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Rata - rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Sedangkan rumus untuk mencari rata-rata karyawan diperoleh dari :

$$\text{Rata - rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}}{2}$$

Tingkat *labour turn over* menggambarkan banyaknya pekerja yang keluar pada suatu perusahaan. Diartikan sebagai suatu mobilitas suatu perusahaan baik mengenai keluar masuknya para karyawan. Pengertian lain mengatakan bahwa langkah-langkah atau kebijaksanaan yang diambil oleh perusahaan dalam mengatasi atau memperkecil dapat dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan. meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan

bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun atau sebaliknya.

Beberapa contoh dari rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja adalah:

- a. Imbalan yang dirasakan kurang memadai.
- b. Kondisi kerja yang dinilai kurang memuaskan.
- c. Situasi lingkungan kerja yang kurang mendukung.
- d. Perlakuan yang dirasakan tidak adil.
- e. Kurangnya jaminan masa depan karyawan.
- f. Terjadinya konflik yang berlarut-larut tanpa adanya penyelesaian yang memuaskan.

Dalam arti yang luas, *Labour Turn Over* di artikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *Labour Turn Over* berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan. dalam hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila karyawan berhenti dari pekerjaannya maka perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti: **(Ranupandjo 2002:32)**

Biaya penarikan karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari pergantian.

- a. Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang di latih.
- b. Apa yang di keluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang di hasilkan karyawan baru tersebut.
- c. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi.

- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- e. Peralatan produksi yang tinggi tidak bisa di gunakan sepenuhnya.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan yang baru.

Jadi *labour turn over* (perputaran karyawan) adalah keluar dan masuknya atau berhentinya karyawan pada suatu perusahaan yang terjadi atas keputusan / keinginan perusahaan ataupun keinginan dari karyawan itu sendiri dan itu terjadi karena adanya alasan tertentu dari kedua belah pihak yang merupakan keputusan yang terbaik.

Aspek-aspek yang menyebabkan terjadinya LTO atau *Labour Turn Over* adalah semua masalah yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, jaminan masa depan, penempatan tenaga kerja, sistem kerja, kepemimpinan Jadi apabila pihak perusahaan mampu mengelola semua aspek-aspek di atas dengan baik otomatis tingkat *Labour Turn Over* dapat di hindari. (**Adriano, 2001: 15**)

Untuk menekan tingginya tingkat *Labor turn over* maka perusahaan harus bisa memperhatikan masalah kesejahteraan karyawan karena kesejahteraan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan. (**Hasibuan, 2000: 71**)

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tertinggi selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menarik diri sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja, keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada

perusahaan tersebut, sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja di situasi yang di anggap tidak sesuai.

C. Kompensasi

Salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran terhadap para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua yang memikul tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak ke dua adalah pihak organisasi atau perusahaan yang memikul tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama (**Nawawi 2001:315-316**).

Suatu penelitian yang dilakukan oleh para ahli perilaku Amerika Serikat menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi para karyawan. Oleh karena pentingnya bagi karyawan maka kompensasi mengandung kekuatan dalam mempengaruhi perilaku dari karyawan dan prestasi kerja mereka, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan perusahaan

tersebut telah memberikan apa yang mereka mau. Jadi tingkat *Labour Turn Over* dapat di hindari.

Jadi setiap perusahaan harus dapat memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawan atau pegawainya. Kata cukup disini mengandung pengertian relatif sifatnya yaitu jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

kompensasi adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. **(Hasibuan, 2002:118)**

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan

Kompensasi atau imbalan ini termasuk di dalamnya upah, gaji, insentif, komisi dan sebagainya yang mengikat karyawan mau dan senang bekerja, kompensasi paling sedikit harus dapat memenuhi kebutuhan minimal. Ada istilah UMR (*upah minimum regional*) ditetapkan oleh perusahaan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi ini harus menarik dan dapat menimbulkan ketertarikan karyawan terhadap perusahaan harus adil, dinamis, tidak kaku dan harus dapat di tinjau

kembali sesuai dengan prestasi karyawan. Kompensasi melaksanakan fungsi actuating dalam manajemen yang menggerakkan orang-orang yang mau bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Kompensasi merupakan salah satu komponen biaya yang paling besar bagi perusahaan, karena itu perlu diadministrasikan secara baik sehingga tidak terjadi masalah-masalah yang dapat merugikan kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk melakukan 3 hal, yaitu:

1. Untuk menarik karyawan yang cakap didalam perusahaan.
2. Untuk memotivasikan karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa kerja yang panjang

Sebelum menetapkan kompensasi bagi karyawan, perlu diperhatikan program kompensasi yang baik, yaitu antara lain:

1. Bersaing, tingkat gaji dan manfaat harus cukup tinggi agar menarik orang yang berkompeten.
2. Rasional, gaji pegawai individual harus sebanding dengan performa yang diukur dari pekerjaan dan dapat diperbandingkan dengan gaji diperusahaan lain untuk pekerjaan serupa.
3. Berlandaskan performa, supaya efektif program kompensasi harus dapat membandingkan dan memberikan penghargaan bagi performa yang meningkat.

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain untuk memperoleh karyawan yang cakap, dapat mempertahankan karyawan yang ada, dapat merealisasikan pengupahan yang adil yang mengendalikan biaya-biaya yang akan dialokasikan untuk pembayaran kompensasi, serta memenuhi aturan-aturan legal. Untuk merealisasikan itu semua bagian kompensasi perlu melakukan evaluasi atas kerja yang ada dan bila perlu melakukan studi banding. (Umar, 1999:39)

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta tolok ukur bagi perusahaan, yaitu:

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan gairah kerja karyawan meningkat.
- b. Mengikat karyawan.
- c. Menahan karyawan yang berpotensi
- d. Meningkatkan kepuasan karyawan (Simamora, 1999:423)

Pengertian kompensasi lebih luas dari pada pengertian gaji dan upah semata-mata, karena kompensasi terhadap karyawan menambah aspek-aspek penghargaan tak langsung dari non finansial kedalam konsep balas jasa secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi tersebut penting bagi karyawan sebagai individu, Karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Dalam beberapa kebiasaan upah adakalanya dimaksudkan sebagai balas jasa yang sangat luas.

Perbedaan antara upah dan gaji antara lain:

- a. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru).

- b. Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf profesional klarikal (Pekerja-pekerja kerah putih) untuk sesuatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output (keluaran) yang dihasilkan. **(Simamora, 1999:544)**

Untuk dapat menetapkan seberapa besarnya kompensasi yang tepat sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat-syarat penetapan kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan..
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat kerja.
4. Kompensasi harus mengutamakan keadilan.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
6. Kompensasi dari kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan

Namun demikian ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi, yaitu:

- a. Sistem upah menurut lamanya produksi

Sistem ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha mengupayakan dirinya agar berproduksi secara maksimal.

- b. Sistem upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini biasanya seperti: upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan, dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan sandang dan pangan serta tunjangan perumahan, makin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal yang penting sekali menjadi pedoman bagi manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawan.

Dalam masalah pengupahan ini terdapat tiga macam teori upah ekonomi yaitu:

1. Teori pasar

Konsep ini menganggap bahwa upah ditentukan oleh hasil proses perundingan antar karyawan sebagai penjual tenaga dalam manajemen sebagai pembelinya. Jadi tingkat upah yang diterima di tentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dalam hal ini buruh diperlakukan sebagai barang.

2. Teori standar hidup

Teori ini menyatakan bahwa upah harus dapat memberikan jaminan kepada buruh untuk menikmati hidup dengan layak, dan pengusaha harus memberikan upah yang cukup tinggi, memberikan service lain seperti jaminan hari tua, pendidikan, tabungan dan hiburan.

3. Teori kemampuan untuk membayar

Teori ini mempunyai anggapan bahwa tingkat pembayaran harus didasarkan kepada kemampuan perusahaan untuk membayar. Disini, besar kecilnya upah dipengaruhi oleh laba yang diterima oleh perusahaan. Apabila perusahaan memperoleh laba besar, maka karyawan harus menerima tambahan upah dari keuntungan tersebut

Disamping itu ada juga sistem upah yang dapat di golongan ke dalam tiga hal yaitu :

a. Sistem upah menurut waktu (*time wege sistem*)

sistem upah menurut waktu dibedakan atas upah perjam, perhari, perminggu dan perbulan.

b. Sistem upah menurut kesatuan hasil (*Out put*)

sistem ini diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja pekerja dapat diukur.

c. Sistem upah premi atau borongan (*Wage Intensive Sistem*)

sistem upah ini lazim pula disebut "*ainsharing sistem*" yang dibagi atas upah premi yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan upah premi yang tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.

Kompensasi tidak selamanya dalam bentuk uang, tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk lain misalnya pemberian fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain. Namun perlu diperhatikan apabila perusahaan lain ingin mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan

mencapai sasaran yang lebih tepat dan mempunyai efek positif yang meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dan pada akhirnya tingkat *labour turn over* yang terjadi.

D. Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong karyawan giat bekerja, bersemangat, berdisiplin, berprestasi kerja juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil maka gairah kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja, karyawan akan menurun. Penarikan akan mengadakan karyawan akan semakin sulit bagi perusahaan tersebut.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. **(Hasibuan, 2002: 108)**

Promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan yang lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkatnya dalam hirarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih besar pula **(Siagian, 2002:169)**

Promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan dari dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya. **(Simamora 2004:624)**

Promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab serta wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti oleh peningkatan pendapatan dan fasilitas yang lain. Tapi promosi itu sendiri mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti antara lain terhadap terhadap prestasi

Promosi jabatan harus dilakukan pada asas-asas yang ada. Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan dapat mengetahui adanya perusahaan untuk mempromosikan karyawan.

Adapun asas-asas promosi adalah sebagai berikut :

a. Kepercayaan

Promosi jabatan hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut,

karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan tersebut menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapan dalam memangku jabatan.

b. Keadilan

Promosi jabatan berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan semua kecakapan karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi jabatan harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilalakukan jika adanya formasi jabatan yang lowongan. Untuk itu harus adanya uraian pekerjaan/jabatan (*job discription*) yang akan dilaksanakan karyawan, jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan. Persyaratan promosi jabatan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing. syarat syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kejujuran.
- b. Kedisiplinan.
- c. Prestasi kerja.
- d. Kecakapan
- e. Loyalitas.
- f. Kerjasama.
- g. Kepemimpinan

- h. Komunikatif.
- i. Pendidikan. **(Hasibuan,2002 :111)**

Ada beberapa syarat umum yang perlu diketahui untuk promosi jabatan, antara lain sebagai berikut :

- a. Pengalaman.
- b. Tingkat pendidikan.
- c. Loyalitas kejujuran.
- d. Tanggung jawab.
- e. Prestasi kerja.
- f. Inisiatif dan kreatif. **(Nitisemito, 1999 :135)**

Beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja yaitu :

- a. Senioritas
- b. Kualifikasi Pendidikan
- c. Prestasi kerja
- d. Karsa dan daya cipta.
- e. Tingkat loyalitas.
- f. Kejujuran.
- g. Supelitas. **(Siswanto,2005 : 260)**

Adapun tujuan-tujuan dari promosi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, untuk memperbesar produktifitas kerjanya.
- d. Untuk stabilitas kepegawaian dengan realisasi promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong buat karyawan lainnya.
- g. Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat semangat kesenangan dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitasnya juga meningkat.
- h. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

- i. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan. **(Hasibuan,2005 :113)**

E. Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dalam lingkungan dan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi faktor-faktor eksternal atau lingkungan kerja harus selalu mendapat perhatian.

(Siagian 2002: 135)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Sedarmayanti, 1999: 5)

Menciptakan lingkungan kerja yang baik memang memerlukan biaya yang relatif tinggi, oleh karena itu hal ini harus di sesuaikan dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Serangkaian lingkungan kerja yang dapat di ukur

berdasarkan persepsi kolektif dan di perhatikan untuk mempengaruhi perilaku mereka.

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik kearah peningkatan produktifitas. **(Sedarmayanti, 2001: 75)**

Sedarmayanti mengatakan bahwa yang termasuk lingkungan fisik didalam tata ruang antara lain sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya
- b. Tata warna
- c. Ventilasi/ pengaturan udara
- d. Dekorasi
- e. Suara bising
- f. Musik
- g. Keamanan **(Sedarmayanti, 2001: 130)**

Selanjutnya menurut the liang Gie ada 4 persyaratan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan kantor yaitu :

- a. Cahaya.
- b. Warna.
- c. Udara.
- d. Suara. **(Gie, 2000: 212 , 220)**

Lingkungan kerja dapat penulis bagi kedalam 2 faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan yaitu lingkungan kerja yang berbentuk benda atau sesuatu yang dapat di pegang dan dilihat secara langsung seperti kebersihan, tata ruang (meja, kursi, perabotan, lukisan), warna pada dinding dilingkungan kerja.

2. Faktor lingkungan perantara adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan, didengar dan tidak dapat dipegang secara langsung seperti : udara, cahaya, dan bunyi atau suara dan lain-lain

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian diantara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun nonfisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi dalam pekerjaan.

Manusia akan dapat melaksanakan aktivitasnya, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa yang harus diperhatikan antara lain :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruangan kerja yang lega
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara
- d. Tersedianya peralatan yang memadai
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah
- f. Tersedianya tempat untuk melepaskan lelah
- g. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan yang nyaman dan mudah untuk diperoleh.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam perencanaan yaitu :

a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

1. Adanya kantin atau kafetaria
2. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

b. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi : penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

c. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. **(Murti, 2000: 205)**

Sedangkan menurut pendapat lain mengatakan bahwa ada beberapa aspek dalam pembentukan lingkungan kerja yang kondusif yaitu :

1. Penerangan

Salah satu faktor yang mungkin penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawan atau pegawai ialah adanya penerangan yang baik.

Adapun ciri-ciri penerangan yang baik adalah :

- a. Sinar cahaya yang baik cukup
- b. Tidak terdapat kontras yang tajam
- c. Warna yang sesuai

2. Bunyi ribut

Bunyi ribut atau bising ini perlu dipertimbangkan, karena dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran pekerja dan menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu maka adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut tujuannya adalah untuk menjaga kelancaran pekerjaan pegawai dan memelihara pendengaran pegawai tersebut.

3. Keadaan udara, kelembaban udara dan pertukaran udara

Mengadakan pengaturan atau pengawasan atas udara dalam suatu perusahaan sering berhubungan dengan keadaan tempat atau ruangan dari perusahaan tersebut. Pengaturan ini berarti memperbaiki efisiensi buruh, tidak cepat lelah dan kegembiraan karyawan atau buruh bekerja dalam suatu pabrik yang bersih, tenang dan bebas dari keributan-keributan. Dalam hal ini dapat digunakan suatu sistem untuk mengawasi atau mengatur suhu, kelembaban,

kebersihan dan penyaluran atas udara yang ada dalam perusahaan. Salah satu sistem yang penting dalam hal ini adalah Air Conditioner (AC).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan bisa dilaksanakan secara efektif apabila tidak didukung dengan kerja yang memuaskan didalam perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manager perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan bisa dilaksakan secara efektif apabila tidak didukung dengan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan.

F. Motivasi

Motivasi yang diberikan perusahaan kepada bawahanya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Karena dorongan yang baik dan benar maka akan membuat rasa puas bagi karyawan untuk lebih giat bekerja.

Motivasi adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Istilah atau pengertian motivasi tersebut juga di kemukakan oleh beberapa ilmuan antara lain:

Motivasi dapat didefenisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberi inspirasi semangat dan dorongan kepada

karyawan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja agar bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang tersebut. (Manullang, 1999:147)

Motivasi di artikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasi mereka bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya juga bersifat negatif (kontra) akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja kebijakan kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. (Mangkunegara, 2001:13)

Teori-teori motivasi menurut beberapa ahli yaitu:

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi federik winslow taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi kepada pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dapat dipengaruhi melalui gaji, atau upah, ataupun berupa barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Konsep dari teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia akan mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan terhadap tugas-tugasnya.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya apabila kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka secara otomatis akan naik ke jenjang ketiga dan seterusnya, jenjang-jenjang tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual, ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu : kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu : kebutuhan untuk diterima oleh kelompok berinteraksi dan mencintai serta di cintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu: kebutuhan untuk di hormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, dan potensi. Kebutuhan untuk menggunakan pendapat, ide-ide serta memberi penilaian terhadap sesuatu.

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung dijelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi :

- 1) Kebutuhan dasar (ekonomis dan fisiologis) yaitu kebutuhan dasar yang di maksud makan, pakaian, dan perumahan yang kebutuhan primer.
- 2) Kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan yang sudah tidak berkitik pada masalah memenuhi kebutuhan dasar, banyak motifasi orang-orang bekerja selain uang juga status, pengakuan. Penghargaan, dan lain-lain.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan mahluk sosial dimana setiap manusia senantiasa memerlukan pergaulan dengan manusia lain.

- 4) Kebutuhan peran manajer adalah kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan, potensi, yang ada dalam dirinya dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. **(Ishak dan Hendri, 2003:57)**

G. Penempatan Tenaga Kerja

Apabila perusahaan telah melakukan rekrutmen serta seleksi maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan penempatan tenaga kerja bagi karyawan baru yang telah diterima.

Penempatan karyawan baru adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan diorganisasi atau perusahaan. **(Tohardi, 2002: 220)**

Penempatan karyawan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut tetapi juga melalui promosi pengalihan dan penurunan jabatan bahkan PHK. **(Hariandja, 2002: 156)**

Dalam penempatan karyawan baru perusahaan haruslah memperhatikan hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Adanya kecakapan yang dimiliki oleh calon karyawan serta kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain.
2. Adanya analisa jabatan dan job spesifikasi yang jelas mengenai jabatan yang lowong.

3. Adanya kebijakan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

Proses penempatan tenaga kerja adalah :

1. Promosi

Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkandari suatu pekerjaan kepekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam hairarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula. **(Siagian, 2002: 169)**

2. Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan kejabatan yang lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, dan level yang sama. Dengan adanya transfer ini sangat penting khususnya ketika *supply* tenaga kerja sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba adanya pegawai yang mengundurkan diri, tramnsfer jaga bertujuan untuk menambah keterampilan baru untuk mengurangi kebosananm dan meningkatkan semangat kerja.

2. Demosi

Domosi adalah penurunan pegawai kepekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan baisanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah pula. Dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai tersebut dari pegawai atau prilaku yang tidak tepat. **(Hariandja, 2002 160)**

Biasanya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sangsi disiplin karena berbagai alasan, seperi penilain negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang

kurang memuaskan, perilaku pegawai yang disfungsi dan sanksi yang sifatnya berat sehingga karyawan harus diberhentikan atau (PHK)

Penempatan karyawan haruslah sesuai dengan bidang pendidikan dan kemampuan yang dikuasai oleh calon karyawan sehingga setiap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, dan dengan waktu yang efektif.

Kesalahan dan penyimpangan dalam penempatan karyawan akan dapat menghambat proses produksi itu sendiri ditubuh perusahaan, serta menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena dalam menyelesaikan tanggung jawab karyawan tersebut kurang tanggap dan lamban sehingga waktu untuk menyelesaikan kurang efektif.

H. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan seorang “pemimpin” adalah setiap orang yang mempunyai bawahan atau yang sering disebut dengan karyawan, sukses tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan adalah ditentukan oleh seorang pemimpin itu sendiri.

Menurut **(Rivai 2006:2)** sangat bervariasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, selain itu juga kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk mempengaruhi orang (**Rivai, 2006:3**). Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.

Sedangkan kepemimpinan menurut hakekatnya adalah seni mempengaruhi dan mengarah orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (**Rivai2006:3**)

Dalam kenyataanya sering seseorang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Memang demikian halnya karena kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi, sehingga pada akhirnya, sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung dari kemampuan para anggota pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaanya lebih efisien, efektif dan ekonomis.

Beberapa hal yang menjadi komponen kepemimpinan (**J Kaloh 2003:10**) antara lain:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang semestinya melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti keperibadian, kemampuan dan kesanggupan.
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara kepemimpinan, bawahan dan situasi.

Sedangkan menurut **Stone** dan **Sachs** (*dalam J.Kaloh, 2003:12*) ada 4 hal yang strategis bagi pemimpin dalam memimpin suatu organisasi tersebut:

- 1) Memberdayakan anggota organisasi.

- 2) Menciptakan lingkungan pelatihan.
- 3) Mengupayakan agar visi, misi dan nilai-nilai organisasi menjadi milik anggota organisasi
- 4) Membuka diri terhadap perkembangan dan mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan.

Pemimpin yang dapat memberdayakan anggota organisasi adalah pimpinan yang memahami secara utuh keberadaan staf, mendengarkan dengan sungguh-sungguh apa yang dikemukakan dan diinginkan bawahan, bersedia menjelaskan secara rinci tujuan yang ingin dicapai memberi kesempatan kepada staf untuk berkembang dan bersedia melatih staf untuk berpikir kritis.

Pada intinya pemimpin pemerintahan tidak hanya dituntut untuk mampu untuk mengimplementasikan dan mengevaluasi implementasikan kebijakan tersebut, akan tetapi perlu mengembangkan sikap dan perilaku keteladanan dalam hal kemampuan intelektual, keahlian, keterampilan, etika, dan moral pemimpin. **(J Kaloh2003:14)**

Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut adalah unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Adanya pemimpin dengan orang lain yang dipimpin atau pengikutnya.
- 2) Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan.

- 3) Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
- 4) Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tempat adanya organisasi tertentu.
- 5) Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
- 6) Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikat maupun lingkungan eksternal.
- 7) Kepemimpinan islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diredhoi allah SWT.

Disini telah nampak dengan jelas bahwa pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Pimpinan biasanya dijadikan teladan dan panutan dalam kepemimpinan oleh bawahan. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur, serta sesuai dengan perbuatannya. Dengan teladan yang baik, maka kedisiplinan pegawai juga pastinya akan baik begitu juga sebaliknya, moral serta disiplin karyawan akan buruk jika pimpinannya memberikan contoh yang tidak baik.

I. Jaminan masa depan

Usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin masa depan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan program pengembangan karir karyawan dan promosi jabatan.

Kemajuan karier karyawan tergantung kepada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi.

2. Kebijakan Pensiunan

Yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang habis masa kerjanya karena telah mencapai batas usia tertentu.

3. Pemberian Tunjangan

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun dan lain-lain.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja. Jaminan sosial yang diberikan berupa program asuransi berupa asuransi jiwa, kesehatan, dan asuransi kecelakaan dengan jalan perusahaan bekerjasama dengan pihak asuransi. Tingkat kesejahteraan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas, semangat dan gairah kerja yang tinggi serta dengan harapan anggapan perusahaan akan dapat memberikan penghidupan masa depan mereka, dengan adanya anggapan tersebut berarti kompetisi sehat bagi karyawan untuk berkarier lebih terbuka.

Ada masa hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak biasa lagi dapat dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerja/ pegawai bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dinamakan dengan pensiun. Program ini menurut

Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan, yaitu : (**Siagian, 1999: 11**)

- a. Program pensiun iuran pasti, program pensiun yang iuranya telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangan dibukukan pada nomor rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.
- b. Program pensiun manfaat pasti, program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dan pensiun/program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.
- c. Program pensiun berdasarkan. Program ini berdasarkan pada rumus yang kaitanya dengan ke untungan pemberian kerja.

Untuk menghindari terjadinya tingkat labour turn over yang tinggi pada perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui menejemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat *Labour Turn Over*.

Adapun fungsi program pensiun mencakup 3 hal, yaitu (**Siagian 1999:23**)

- a. Asuransi
karyawan yang meninggal dunia atau cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atas beban dari dana pensiun
- b. Tabungan
himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama karyawan sendiri. Jumlah iuran yang di tabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.
- c. Pensiun
perlu diperhatikan bagi pihak perusahaan, usaha-usaha untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas yang tinggi bagi karyawan agar lebih dapat ditingkatkan agar terciptanya kopetisi yang sehat antar karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih baik demi peningkatan karier. Meningkatkan loyalitas karyawan akan memperkecil tingkat *Labour Turn Over*.

J. Pandangan Islam Tentang Etika Kerja, Penetapan Upah Dan Labour Turn Over

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas bekerja, maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan. Berdasarkan atas urgensi kerja bagi kegiatan ekonomi, Islam mempunyai beberapa etika yang harus dijadikan sebagai pegangan. Baik etika yang mengatur hubungan antar pekerja dengan pengusaha, pekerja dengan pengusaha dengan lingkungan sekitar (negara, atau kriteria pekerjaan yang diperbolehkan oleh syariah). Terdapat beberapa nilai syariah ataupun konsep dasar dalam bekerja, yaitu : kesungguhan dan kejujuran (*siddiq*), keadilan, kepercayaan (*amanah*), dan keikhlasan. Sebagaimana sabda Rasulullah :

اعطوا الاجير اجره قيل ان يجف عرقه. وتمام الحديث عند البيهقي واعلمه
اجره وهو في عمله

”*Sesungguhnya Allah menyukai kesungguhan seorang hamba ketika melakukan sebuah pekerjaan.*” (Jalaluddin as-Suyuti; 1401)

Dalam ekonomi makro, negara mempunyai peranan dalam mengatur dan mengawasi jalannya kegiatan ekonomi. Akan tetapi, peran yang dijalankan negara tidak berhubungan dengan intervensi atas kebebasan individu untuk memilih jenis pekerjaan yang diminati serta penetapan upah pekerja. (Muhammad al- Mubarak; 1400). Adapun peran negara tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan lapangan pekerjaan dengan melakukan pelatihan dan pembinaan terhadap warga, serta mendorong para investor untuk melakukan investasi dalam kegiatan ekonomi, demi tercapainya kemaslahatan bersama (altruisme)
2. Mengawasi jalannya kegiatan ekonomi, hubungan karyawan dengan pengusaha, menciptakan suasana kondusif bagi proses produksi serta menentukan tingkat upah dan waktu pembayaran.
3. Mempunyai wewenang terhadap pihak tertentu untuk melakukan kegiatan ekonomi yang bersifat krusial bagi kehidupan masyarakat ataupun melarang kegiatan ekonomi yang dapat merusak tatanan ekonomi masyarakat.

Menurut Ibnu taimiyah: ketika masyarakat sedang membutuhkan pertanian, tekstil maupun kontruksi bangunan, maka negara mempunyai wewenang untuk memaksa pihak tertentu untuk meraslisasikannya. Akan tetapi, ketika adanya penolakan terhadap pekerjaan tersebut, tentunya tetap ada kompensasi, tidak dimungkinkan bagi mereka untuk meminta tambahan atas kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan, dengan memberikan sesuatu yang bukan haknya.

Penjelasan Ibnu Taimiyah tersebut, merupakan penegasan terhadap eksistensi karyawan berhak mendapatkan upah atau segala sesuatu yang telah dilakukan. Kendati pun tidak ada ketentuan yang baku terhadap jenis upah dan mekanisme pembayarannya, tetapi proses pengupahan tetap berdasarkan prinsip keadilan. Penentuan kadar dan jumlah upah yang harus diberikan kepada karyawan tidak hanya berdasarkan ketentuan pasar (supply dan demand), yang

terkadang merugikan salah satu pihak. Upah yang diberikan kepada karyawan harus mencapai "had al-kifayah" (batas kecukupan), yakni cukup meng-coper kebutuhan diri dan keluarga. Proses pembayaran upah tersebut harus utuh tanpa adanya unsur penundaan yang disengaja. Sebagaimana rasulullah bersabda :

Artinya : *"berikanlah upah kepada para pekerja, sebelum kering keringatnya"*

Menurut al-baihaqi hadits tersebut sempurna,"tunjukkanlah kepadanya upahnya itu selagi ia dalam pekerjaannya".

Adapun tujuan upah dalam islam sebagai berikut :

1. Agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan menyenangkan dari hasil pekerjaannya.
2. Agar majikan dan pekerja dapat saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak.

K. Pandangan Islam Terhadap Labour Turn Over

Telah sewajarnya bagi pekerja/pegawai/karyawan pemerintah atau perusahaan mendapat imbalan gaji sebagai penghasilannya, tetapi berusaha mencari tambahan gaji atau upah dengan jalan penyelewengan adalah usaha haram.

Sebagaimana rasulullah bersabda :

من استعملناه على عمل فرز قناه رز قافماخذ بعد ذلك فهو غلول (رواه أبو داود)

Artinya: “ barang siapa yang kami angkat menjadi karyawan untuk mengejakan sesuatu, dan kami beri upah semestinya, maka apa yang dia ambil lebih dari upah yang semestinya, maka itu namanya korupsi.”

Sebagaimana kita ketahui dilarang mengambil sesuatu yang bukan milik kita karena itu perbuatan yang dilarang dalam islam dan menyalahi aturan, maka dari itu ambillah yang menjadi hakmu dan mamfaatkanlah/pergunakanlah seperlunya agar menjadi berkah bagimu serta keluargamu yang demikian itu adalah lebih baik untukmu.

Orang yang mentaati hukum-hukum allah dalam mentaati jabatannya, membenci perbuatan khianat dan tidak suka mengkhianati tugas yang dipercayakan kepadanya. Orang yang demikian disisi allah termasuk pejuang yang membela agama-nya dan meninggikan syi’arnya

العامل اذا استمل فاخذ الحق واعطى الحق لم يزل كالمجاهد في سبيل الله حتى يرجع إلى ابية. (رواه الطبرانى)

Artinya: ”seorang karyawan apabila menunaikan tugasnya dengan baik dan menerima haknya, maka ia dianggap sebagai pejuang dijalan allah sampai ia pulang kerumahnya.”

Islam menegaskan tentang sangat perlunya apik (tertib dan jujur), tidak mau menyalahgunakan wewenang. Islam juga menegaskan tentang kewajiban meninggalkan usaha-usaha yang subhat/semi subhat.

L. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian telaah pustaka maka penulis mengambil suatu hipotesa sebagai berikut :

”Diduga bahwa tingginya tingkat *labour turn over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru karena kurangnya kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, faktor motivasi, faktor penempatan tenaga kerja yang kurang baik, kepemimpinan yang kurang tegas serta jaminan masa depan yang tidak menguntungkan bagi karyawan”.

M. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel-variabel penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi
- b. Promosi jabatan
- c. Lingkungan kerja
- d. Motivasi.
- e. Penempatan tenaga kerja.
- f. Kepemimpinan.
- g. Jaminan masa depan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Tasia Ratu Pekanbaru yang beralamat di jalan KH. Hasim Ashari Pekanbaru. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2009

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang penulis dapat langsung dari tanggapan responden terhadap kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi, penempatan tenaga kerja, kepemimpinan, jaminan masa depan..

2. Data Sekunder

Yaitu data tersedia yang sudah jadi pada perusahaan dan tanpa perlu diubah. Data ini berupa jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dengan 2 (dua) teknik, yaitu

1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara dengan manajer personalia

2. Questioner,

Yaitu membuat dan dar 50 ajukan sejumlah pertanyaan formal secara tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Tasia Ratu Pekanbaru Tahun 2009, yang berjumlah 24 karyawan, maka penulis akan mengambil sampel yang berjumlah 24 orang, dengan menggunakan metode sensus, metode sensus yaitu semua populasi yang ada di jadikan sampel agar lebih representatif atau mewakili populasi yang ada.

E. Analisis Data

Dalam melakukan pengelolaan data, penulis mengumpulkan dan menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan permasalahan yang ada dan menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam mendirikan Hotel Tasia Ratu ini merupakan perjalanan panjang, kerana telah banyak melewati berbagai rintangan yang berat, dimulai pada awal tahun tujuh puluhan tepatnya di kota madya Dumai. Berdirilah sebuah hotel yang diberi nama Tasia Hotel. Dimana Tasia Hotel ini pertamanya adalah sebuah hotel yang sederhana yang hanya memiliki 15 kamar serta dilengkapi dengan fasilitas penunjang lain seperti telepon, dan restaurant mini yang hanya melayani tamu-tamu hotel saja. Serta operasionalnya hanya berjalan dengan sistem manualistik dan sangat sederhana sekali.

Walau demikian adanya pada masa itu hotel mulai menjadi primadona untuk daerah Riau. Khususnya kota Dumai yang letaknya berhampiran dengan negeri jiran Malaysia, serta ditunjang dengan pelaku bisnis dalam maupun luar negeri yang disponsori oleh perusahaan raksasa Pertamina dan Caltex Pacific Indonesia (CPI), maka jadilah Hotel Tasia sebagai satu-satunya tempat peristirahatan bagi pengunjung kota Dumai,

Melihat potensi yang cukup menjanjikan, dengan lahirnya perusahaan-perusahaan yang berada disekitarnya maka perusahaan melakukan renovasi dan menambah jumlah kamar dan fasilitas-fasilitas lain, maka pada tahun 1983 Hotel Tasia Group selangkah lebih maju dengan meningkatkan jumlah kapasitas kamar

menjadi 50 kamar, dengan kapasitas yang lebih sempurna dibanding sebelumnya, untuk hal itu maka perusahaan berganti nama menjadi "Tasia Internasional Hotel"

Begitulah perkembangan berikutnya tanpa disangka kehadiran Tasia Internasional Hotel tepat pada titik sasaran, Grand Opening disambut dengan ledakan-ledakan proyek asing yang merambah kota Dumai seperti proyek Pengembangan Kilang Dumai, Poseidon, JSI serta Hyundai yang perlu mendatangkan tenaga ahli dari luar negeri (Jepang dan Korea). Maka tenaga ahli tersebut banyak yang menginap di hotel, terutama di Hotel Tasia karena pada waktu itu persaingan dibidang perhotelan masih sangat sedikit, sehingga Hotel Tasia menjadi primadonanya pada waktu itu.

Melihat pergelutan dunia perhotelan semakin diminati serta niat baik dari pemilik perusahaan yang menginginkan terciptanya suatu lapangan pekerjaan baru dan untuk mengurangi tingkat pengangguran maka pemilik hotel kembali mengambil kebijakan dengan langkah lanjutnya ingin membuat suatu pengembangan baru diluar kota Dumai.

Mulai dari meninjau lokasi serta segala sesuatu sesuatu yang dianggap perlu menjadi bahan pertimbangan dalam usaha pengembangan usaha perhotelan maka akhirnya pemilik hotel terpicat tempat dalam pengembangan usaha perhotelan.

Tanpa terasa waktu terus berjalan sampai lah pada hari yang sangat di nantikan yaitu tepatnya pada tanggal 04 July 1988 di Jl. KH. Hasyim Ashari No 10 diresmikan sebuah hotel bintang satu oleh Bapak Drs H. Burhanuddin Yusuf dengan nama "Hotel Tasia Ratu".

Tasia merupakan nama dari dialek bahasa Minang yang berarti “Tersiar” nama yang singkat dan mudah diingat, sementara “Ratu” adalah bermakna persahabatan, keindahan, kekeluargaan yang ingin dijalin antara pihak perusahaan dengan pelangganya.

Seiring dengan perkembangan dan tata kota Pekanbaru yang ingin menjadi kota bisnis, Tasia justru menyambut dengan positif sejarah kota ini dengan dengan meresmikan Tasia Internasional Hotel yang telah direnovasi untuk kedua kalinya menuju kesempurnaan. Dengan kapasitas 56 kamar, Meeting Room, yang mampu menampung 300 orang peserta, Business Canter, dan Trafel Biro serta ditunjang fasilitas lainya demi kesempurnaan pelayanan terhadap pengunjungnya.

Tepatnya pada tanggal 11 Mei 2000 diresmikan hotel Tasia Ratu Dumai oleh Bapak Walikota Dumai Bapak H. Wan Syamsir Yus yang mana sebelum itu namanya Tasia International Hotel seiring dengan perubahan kantor pusatnya di Pekanbaru

Sejarah Hotel Tasia Ratu ini penulis peroleh dari wawancara langsung dengan pimpinanya dan ditambah lagi dengan data-data dari dokumentasi yang tersedia di Hotel Tasia Ratu

B. Struktur Organisasi Perusahaan

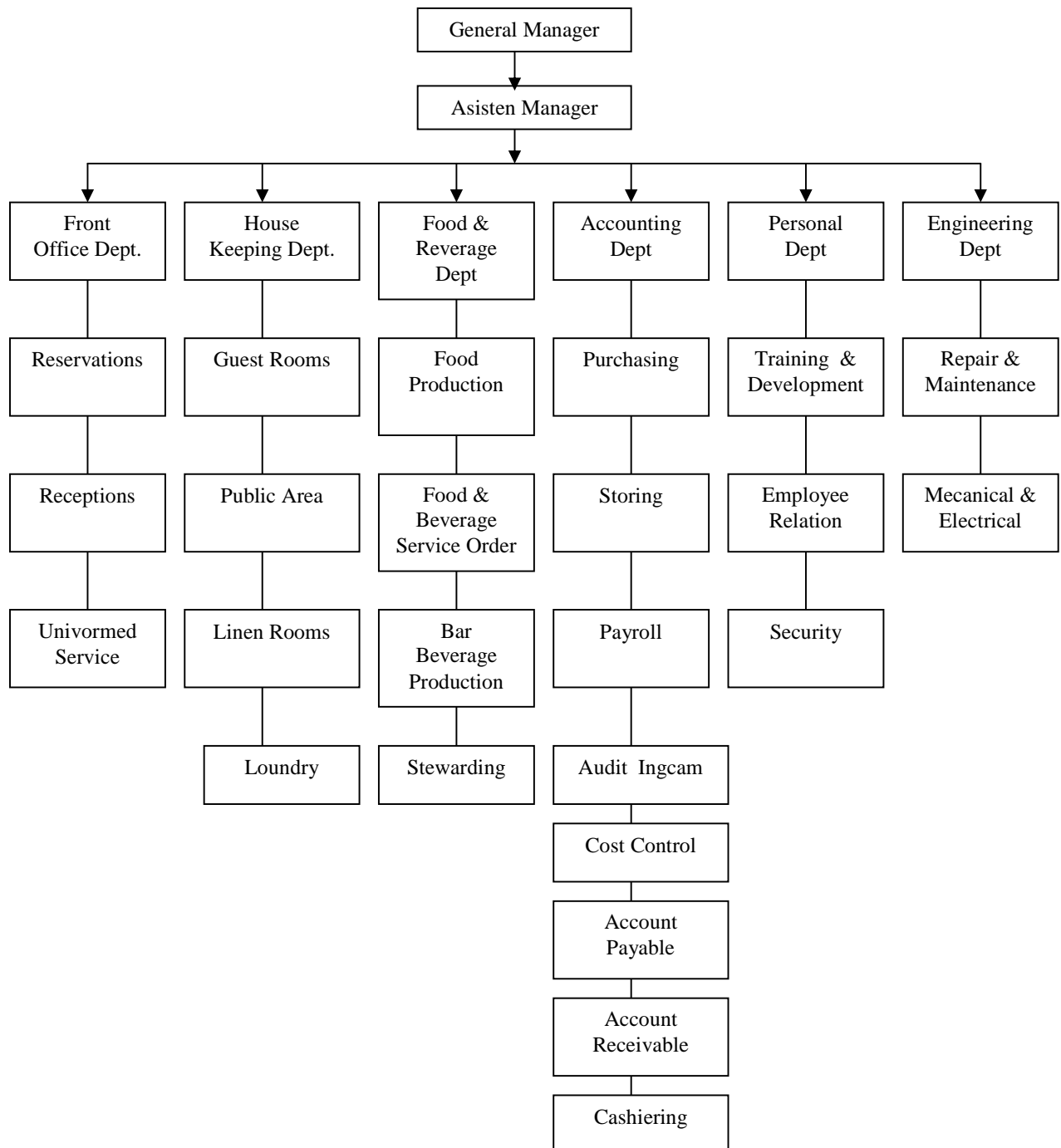
Struktur organisasi adalah meruakan suatu denah aturan tugas secara formalitas yang ada pada suatu perusahaan, didalamnya terdapat suatu fungsi dan tanggung jawab setiap bagian atas divisi yang tertera pada struktur yang ada hanya

dapat pula dijadikan sebagai alat untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab dalam kerangka kerjasama dan koordinasi antar sesama anggota organisasi dan luar organisasi.

Hotel Tasia Ratu merupakan salah satu hotel bintang satu yang terdiri atas 6 (enam) departement, adapun masing-masing department di kepelai oleh seorang kepala bagian (Head Departemen) yang membantu General Manager dalam menjalankan operasional perusahaan sehari-hari, adapun keenam department tersebut adalah :

1. Front Office Departement
2. House Keeping Departement
3. Food and Beverage Department
4. Accounting Departement
5. Personil Departement
6. Enginering Departement

Gambar : Struktur Organisasi Hotel Tasia Ratu Pekanbaru



Adapun keterangan struktur organisasi Hotel Tasia Ratu adalah sebagai berikut:

a. General Manager

Merupakan pimpinan dari Hotel Tasia Ratu yang bertanggung jawab seluruh aktivitas perusahaan. Lancarnya aktivitas perusahaan sangat tergantung pada kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Dalam kegiatan sehari-hari pimpinan di bantu oleh asisten manager serta kepala bagian dengan demikian pimpinan hanya menerima laporan dari bawahnya, tentang hasil kerja yang telah dicapai. Sedangkan pekerjaan utamanya mengkoordinasikan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian dan selanjutnya dievaluasi untuk disusun lebih efektif.

b. Asisten Manager

Merupakan orang kedua dalam perusahaan yang melaksanakan tugas dan dan tujuan membantu pimpinan dalam menyelesaikan kepentingan perusahaan, dengan kata lain bila manager keluar dalam rangka menyelesaikan tugas perusahaan, maka tugas-tugas manajer akan jatuh ketangan asisten manager dan dibantu oleh kepala bagian yang telah ditunjuk, pada waktu tertentu ia harus memberikan pertanggungjawaban kepada manager dari hasil kerja yang dilaksanakan.

1. Front Office Departement

Operasi didalam Front Office Departement setiap hari merupakan wajah dari pada hotel pada umumnya. Maka harus biasa mencerminkan

bagaimana pintu pelayanan yang akan diberikan kepada tamu. Didalam Department Front Office terdiri dari beberapa bagian antara lain:

2. Front Office Departement

Adapun tugas-tugasnya adalah :

1. Penyelesaian rekening tamu-tamu yang akan cek out.
2. Membuat master bill, pada waktu tamu cek in sebagai bahwa kamar itu telah digunakan bagi tamu yang akan datang.
3. Mencatat seluruh bon yang masuk keguest bill, dan mencatat uang masuk baik kas maupun piutang.

3. Receptions.

Bertanggung jawab kepada tamu, kepada tamu, yang akan cek out dan mengatasi semua masalah yang ada pada tamu.

4. Information

- a. Bertugas mengatur tirp taxi dan dapat mangetahui semua informasi.
- b. Mengecek pekerjaan dari karyawannya.
- c. Memberikan laporan bila tamu-tamu cek out begitu juga dengan tamu-tamu yang menyelesaikan rekeningnya.

5. Bell boy

Adapun tugasnya adalah:

- a. Mengatur tamu-tamu yang akan cek in sampai kekamarnya.
- b. Menjemput tamu-tamu yang akan cek out bola dikehendaki oleh tamu-tamu tersebut.

c. Memasarkan product dari performant lainnya.

6. Recervation

Tugasnya adalah :

1. Menerima semua pesanan kamar.
2. Menyiapkan kamar yang telah dipesan oleh pemesan.

7. Receptionis

Tugasnya adalah :

1. Menerima kedatangan tamu.
2. Memberikan informasi kepada tamu baik mengenai hotel maupun diluar hotel
3. Memberikan kunci kamar kepada tamu sesuai dengan kuncinya.
4. Melaksanakan proses registrasi bagi tamu-tamu yang akan cek in.

8. Uniformed Service

Menjaga kenyamanan lingkungan hotel agar tamu hotel betah menginap.

2. House Keeping Departement

Tugasnya antara lain :

1. Mengkoordinasikan kerja dari house keeping
2. mengatur dan membagikan tugas di antara room boy, house man dan crewnya

a. Guest rooms

Karena tugas house keeping adalah menjaga kebersihan ruangan, maka kebersihan ruangan tamu menjadi utama agar tamu merasakan kenyamanan menginap di hotel tersebut.

b. Publik Area

Tugas publik area sama dengan Guest room menjaga kebersihan ruangan tamu agar tamu merasakan kenyamanan ketika berada di wilayah hotel tersebut.

c. Linen Room

1. Mengurangi linen-linen seperti: gordena, bed, cover, bed towel, hand towel, dan face towel.
2. Menyuplay linen-linen ke dalam kamar.
3. Mencuci linen-linen yang kotor.
4. Menyetrika dan merapikan kain yang ada di setiap kamar.
5. Membersihkan bak air 15 hari sekali bersama room boy.

d. Laundry

Tugasnya adalah mencuci pakaian para tamu hotel, menyetrika dan memelihara dan bertanggung jawab terhadap pakaian tamu yang ada.

3. Food and Beverage Department

Mengelola jasa yang berhubungan dengan penyediaan makanan dan minuman, bertanggung jawab terhadap kelezatan dan kepuasan tamu dalam menikmati makanan dan minuman. Food Production mengawasi dan bertanggung jawab restaurant, coffee shop, kitchen waiter, sedangkan Food and Beverage Department bertugas memeriksa semua makanan dan minuman dan sekaligus memeriksa pesanan tamu. Bar beverage production terdiri dari restoran yang bertugas menyediakan makan siang dan malam, coffee shop dan makanan ringan.

a. Food Production

Merupakan bagian memproduksi atau membuat berbagai jenis makanan dan minuman bagi tamu yang berkunjung di dalam hotel.

b. Food and Beverage Service Order

Merupakan bagian dari food food production yang tugasnya membersihkan, menyimpan dan memelihara alat-alat masak.

c. Bar Beverage Production

Menyediakan berbagai jenis minuman dan hiburan kepada tamu-tamu yang datang kehotel tersebut.

d. Stewarding

Mengurus peralatan, dan mengawasi keutuhan peralatan Bantu oleh pembantu-pembantunya.

4. Accounting Department.

Mempunyai tugas antara lain :

1. Membuat laporan keuangan setiap triwulan,semester dan tahun baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal.
2. Merencanakan badged finansial jangka panjang dan jangka pendek.
3. Mengontrol pendapatan biaya

a. Purchasing

Mempunyai tugas antara lain :

1. Memeriksa kebenaran biaya-biaya yang telah dikeluarkan.

2. Menangani semua masalah yang berhubungan dengan hutang piutang yang timbul dari operasional perusahaan.
3. Mensuplay dan membiayai semua kebutuhan dari setiap seksi dalam food dan baverage departement.

Hasil turunan rekapitulasi dari casher diberikan kepada naigt audit atas dasar rekapitulasi casher sheet tersebut naigt tersebut membuat summary of sales dan paginya ingcam audit akan meneliti pekerjaan dari naigt auditakan mencocokkan sumary dengan casher sheet dan bill yang terkumpul. Hasil kerja dari income audit diberikan kepada casher, jika terjadi ketidakcocokan didalam perhitungan maka casher akan bertindak kepada casher bawahanya.

Untuk pembayaran yang tidk cast, maka urusanya diberikan kepada account payable supaya dibuatkan bill untuk ditagih kepada pihak terhutang, sedangkan pembayaran yang masih cast urusanya diberikan kepada pihak account receivable.

b. Cashiering

Memiliki tugas antara lain:

1. Menerima uang hasil penjualan dan penyetoran ke Bank
2. Bertanggung jawab dalam pengeluaran untuk keperluan operasional perusahaan.
3. Merencanakan pembayaran kewajiban-kewajiban

5. Personel Departement

Personel department dikepalai oleh seorang manager personalia yang bertanggung jawab kepada general manager, tugas-tugasnya adalah mengurus masalah kepegawaian:

1. Penerimaan karyawan atau pengeluaran karyawan.
2. Seleksi dan penempatan karyawan.
3. Penilaian karyawan.
4. Kesejahteraan karyawan

a. Training & Developement

1. Melakukan pelatihan bagi karyawan baru agar tidak terjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Bagi karyawan lama yang mempunyai penilaian yang baik diikutsertakan dalam pelatihan ini sehingga menjadi prestise tersendiri.

b. Employee Relation

Tugasnya adalah membuat jaringan atau hubungan baik antar perusahaan maupun dengan pemerintah.

c. Security

1. Melakukan pengaman dilingkungan hotel.
2. Melakukan tindakan yang sesuai prosedur bila ada terjadi gangguan keamanan
3. Mengawasi tamu yang keluar masuk hotel
4. Menjaga atau mengawasi atau mengontrol dan mengatur parkir kendaraan tamu.
5. Membuat laporan secara tertulis dibuku jurnal selama bertugas.
6. Menjaga tamu hotel bila terjadi komplain atau keluhan dengan karyawan.

6. Engineering Departement

Engineering Departement dikepalai oleh seorang supertendent yang bertanggung jawab langsung kepada General Manager dalam melaksanakan tugas dan dibantu oleh bagian repair, maintenance, mechanical, serta electrical. Adapun tugasnya yaitu, menjaga operasi mesin-mesin yang berhubungan dengan aktifitas hotel agar tetap lancar seperti genset, listrik, mesin pompa, air dan lain-lain.

C. Aktivitas Perusahaan

Hotel Tasia Ratu dalam melaksanakan kegiatan pemasaran tidak hanya terbatas pada bidang jasa kamar saja, tetapi juga meliputi usaha-usaha lainnya yang mendukung kepuasan para konsumen yang menginap pada hotel tersebut. Usaha-usaha tersebut antara lain:

a. Bidang Akomodasi/ penginapan

Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah menyongsong sadar wisata, pemerintah mengharapkan akan dapat menyerap devisa sebesar mungkin dari kedatangan Touris-touris mancanegara dan domestik, diharapkan pula menambah pendapatan masyarakat di lingkungan yang di kunjungi oleh para wisatawan tersebut. Prospek daerah Riau yang dijadikan salah satu tujuan wisata dilihat dari objek wisata yang ada mempunyai masa depan yang cerah. Pemerintah berusaha semaksimal mungkin untuk sama-sama mensukseskan program tersebut. Sebagai sebuah perusahaan jasa hotel diminta agar dapat memberikan dan menyediakan fasilitas yang nyaman bagi para wisatawan tersebut.

b. Bidang Restoran.

Bidang ini disebut dengan Food and Beverage atau pun bagian makan dan minum. Bidang ini sangat penting bagi pihak hotel, karena bidang ini merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia. Bidang usaha ini adalah merupakan usaha sampingan yang dapat menambah devisa atau penerimaan hotel. Dengan adanya restoran didalam hotel otomatis para tamu tidak perlu lagi untuk mencari kebutuhan makan diluar. Sehingga para tamu merasa senang untuk berkunjung dihotel tersebut dikarenakan pelayanan yang baik

c. Minor Departement

Bidang ini merupakan bidang usaha yang mengelola pelayanan lain diluar operasi kamar dan restoran yang merupakan bidang usaha pihak hotel dalam memenuhi berbagai kebutuhan para tamu. Adapun yang termasuk bidang usaha ini adalah:

- a. Laundry service
- b. Meeting room
- c. Telepon
- d. Taxi service

Berbagai tawaran yang disediakan oleh pihak hotel ini adalah sebuah strategi untuk menarik para tamu agar mau menginap dihotel tersebut. Agar tamu-tamu yang menginap bisa mendapatkan segala kebutuhan dan terbantu segala aktifitasnya. Kenyamanan dan kemudahan yang diberikan pihak hotel hendaknya dirasakan secara maksimal oleh para tamu, baik yang datang untuk ngingnap ataupun untuk tujuan yang lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turn Over* (Perputaran Karyawan) yang ada pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru.

Adapun hasil wawancara saya dengan pihak manajemen perusahaan sebagai berikut:

a. Menurut tanggapan manajer personalia terhadap *Labour Turn Over*

Setiap perusahaan pasti tidak pernah lepas dari masalah *Labour Turn Over*, karena masalah ini adalah masalah yang paling mendasar bagi perusahaan, faktor produksi akan terhambat dikarenakan karyawan yang melakukan pengunduran diri, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang bisa menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut, pihak perusahaan juga harus memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya sehingga dapat menekan tingginya tingkat *Labour Turn Over* dan perusahaan dapat berproduksi secara normal.

b. Pengaruh *Labour Turn Over* terhadap perusahaan

Tingginya tingkat *Labour Turn Over* dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan, selanjutnya membawa dampak kerugian materi yang seharusnya tidak dikeluarkan seperti merekrut tenaga kerja

baru, mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan, yang memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan persepsi karyawan yang ada pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru tentang *Labour Turn Over* (LTO)

A. Analisis Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu motivasi bagi karyawan untuk bekerja, apabila kompensasi yang diterima karyawan dianggap adil dan layak serta memenuhi kebutuhan minimal bagi karyawan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan serta karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Makin maraknya unjuk rasa yang dilakukan para tenaga kerja terhadap perusahaan umumnya berawal dari kebijaksanaan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan pemogokan kerja bahkan keinginan berhenti dari perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena merupakan dorongan utama bagi karyawan untuk meningkatkan gairah bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang tepat sehingga karyawan merasa puas menerima imbalan atas jasa-jasanya. Kompensasi yang

diberikan oleh pihak hotel adalah sebagai berikut, (gaji, bonus akhir tahun, serta THR)

Tabel V.1. : Kompensasi Yang Diberikan Pihak Hotel Tasia Ratu Terhadap Karyawanya

NO	Jenis Kompensasi	Rp (Rupiah)
1	Gaji : (SMP)	500.000,-
	: (SMA)	750.000,-
	: (S1)	1.000.000,-
	: (S2)	1.650.000,-
2	Tunjangan Hari Raya (THR)	1 X Gaji
3	Tunjangan Akhir Tahun	1 X Gaji
4	Gaji lembur	60.000/ hari

Sumber: Hotel Tasia Ratu

Data yang dilampirkan diatas adalah pemberian kompensasi yang diberikan pihak Hotel Tasia Ratu Pekanbaru terhadap karyawanya, dari data diatas dapat kita ketahui bahwa pemberian gaji dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu untuk tamatan SMP gaji yang diberikan adalah Rp 500.000,- perbulan, tamatan SMA adalah Rp 750.000,- perbulan, sementara untuk tamatan sarjana, gaji yang diberikan adalah Rp 1.000.000,- perbulannya, dan untuk tamatan pasca sarjana perusahaan memberikan gaji Rp 1.650.000,- perbulan, Sementara untuk tunjangan hari raya (THR) dan bonus akhir tahun perusahaan mamberikan kepada setiap karyawan 1 X Gaji, misalnya gaji karyawan tersebut adalah Rp 1.000.000,- jadi karyawan tersebut mendapatkan kompensasi sebesar Rp 1.000.000,- diluar gaji dan biasanya

kompensasi tersebut dibayarkan menjelang hari raya, begitu juga dengan bonus akhir tahun yang biasanya diberikan menjelang tahun baru. Dan biaya lembur perusahaan biasanya memberikan Rp. 60.000/hari.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh Hotel Tasia Ratu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.2: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Upah Yang Diberikan Perusahaan Ditinjau Dari Kebutuhan Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	1	4,16
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	10	41,66
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber: data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap tingkat upah yang diberikan ditinjau dari kebutuhan karyawan adalah: dari 24 responden yang menyatakan baik hanya 1 orang atau 4,16% yang menyatakan baik hanya 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 19,16%, yang kurang baik adalah 10 orang atau 41,66% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa lebih banyak responden yang menyatakan kurang baik terhadap upah yang diterima, ini berarti perusahaan belum memberikan upah yang layak terhadap karyawannya,

Apabila perusahaan tidak dapat memberikan upah yang layak terhadap karyawan otomatis tingkat *Labour Turn Over* akan meningkat. Karena karyawan tersebut akan berusaha mencari pekerjaan yang dapat memberikan upah yang selayaknya dan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Tabel :V.3 : Tanggapan Karyawan Terhadap Gaji Yang Diterima Karyawan Sebagai Imbalan Atas Jasa Hasil Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	2	8,33
2	Baik	2	8,33
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	12	50
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap gaji yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diterima adalah: dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang kurang baik 12 orang atau 50% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4.16%.

Banyaknya jawaban yang menyatakan kurang baik antara gaji yang diterima atas hasil kerjanya, hasil kerja yang diterima karyawan atau tenaga kerja hendaknya berbanding positif dengan kerja atau pengorbanan yang mereka berikan, sehingga

kompensasi seperti ini mampu menjadi salah satu motivasi bagi karyawan karena kerja dan pengorbananya dihargai dengan layak.

Tabel:V.4. : Tanggapan Karyawan Terhadap Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	4	16,66
2	Baik	5	20,83
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	9	37,5
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dilihat tanggapan karyawan terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,66%, yang menyatakan baik 5 orang atau 20,83%, cukup baik adalah 6 orang atau 25%, kurang baik 9 orang atau 37,5% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%

Berdasarkan tanggapan responden diatas bahwa pemberian tunjangan yang dilakukan perusahaan masih kurang sesuai kerena para karyawan ternyata belum puas atas kebijakan pemberian tunjangan. Tunjangan yang diberikan perusahaan seperti tunjangan hari raya (THR) jumlahnya satu bulan gaji, selain itu juga diberikan uang akhir tahun yang biasanya ramai para pengunjung yang menginap untuk merayakan pergantian tahun di Pekanbaru.

Tabel V.5. : Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Bonus Sebagai Penghargaan Atas Prestasi Kerja Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	2	8,33

2	Baik	2	8,33
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	10	41,66
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang pemberian bonus sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan adalah : yang menyatakan sangat baik 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 10 orang atau 41,66% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Berdasarkan tanggapan diatas tentang pemberian bonus perusahaan dinilai tidak baik. Dimana pemberian bonus tersebut merupakan salah satu upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat bekerja dan melakukan pekerjaanya tersebut dengan efektif dan bertanggung jawab.

Tabel V.6. : Tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima atas prestasi karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	1	4,16
2	Baik	2	8,33
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	11	45,83
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang kompensasi yang diterima atas prestasi kerja karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 1 orang atau 4,16%, yang menyatakan baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,6%, yang menyatakan kurang baik 11 orang atau 45,83% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dinilai masih kurang baik dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya, perlu dievaluasi lagi apa yang menjadi keinginan karyawan tetapi tidak membuat perusahaan mengalami kerugian. Dengan pemberian kompensasi yang baik dapat mengikat karyawan untuk loyal terhadap perusahaan.

Tabel V.7. : Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Yang Diberikan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	4	16,6
2	Baik	5	20,83
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang pemberian kompensasi ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan adalah yang menyatakan sangat

baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ditinjau dari tingkat pendidikan masih belum memuaskan karyawan, dimana karyawan yang menyatakan kurang baik masih sangat dominan yaitu 33,33%.

Tabel V.8. :Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian kompensasi Yang Ditinjau Dari Mengutamakan Keadilan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	7	29,16
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang pemberian kompensasi yang ditinjau dari mengutamakan keadilan adalah : yang menyatakan sangat baik 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 7 orang atau 29,16% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita gambarkan bahwa perusahaan dinilai belum adil dalam melaksanakan keadilan dalam pemberian kompensasi, banyak karyawan yang

belum merasa puas akan kebijakan kompensasi tersebut, hal ini harus cepat ditanggapi pihak perusahaan agar karyawan tidak melakukan pengunduran diri.

Tabel V.9. : Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Baik Ditinjau Dari (UMR) Yang Berlaku.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat baik	1	4,16
2	Baik	3	12,5
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	12	50
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang kompensasi ditinjau dari segi UMR yang berlaku yang menyatakan sangat baik adalah 1 orang atau 4,16%, yang menyatakan baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 12 orang atau 50% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang setara dengan tingkat upah minimum regional (UMR) yang berlaku dinegara ini, pemerintah telah menetapkan upah minimum yang harus diberikan kepada karyawanya, supaya karyawan tidak melakukan mogok kerja yang dapat merugikan perusahaan bahkan pengunduran diri dari perusahaan.

Tabel V. 10. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan

INDIKATOR PERTANYAAN	Persentase(%)				
	SB	B	CB	KB	STB

Tingkat upah berdasarkan kebutuhan karyawan	4,16	16,6	29,16	41,66	8,33
Gaji yang diterima sebagai imbalan atas hasil kerja	8,33	8,33	29,16	50	4,16
Tunjangan terhadap karyawan	16,6	20,83	25	37,5	0
Pemberian bonus terhadap karyawan	8,33	8,33	33,33	41,66	8,33
Kompensasi menurut karyawan	4,16	8,33	29,16	45,83	12,5
Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan.	16,6	20,83	29,16	33,33	0
Pemberian kompensasi ditinjau dari mengutamakan keadilan	12,5	16,6	33,33	29,16	8,33
Kompensasi ditinjau dari UMR yang berlaku.	4,16	12,5	33,33	50	8,33
Total jawaban karyawan	18	27	58	79	12
Rata-rata	9,35	14,04	30,20	41,14	6,24

Sumber : Data olahan hasil penelitian

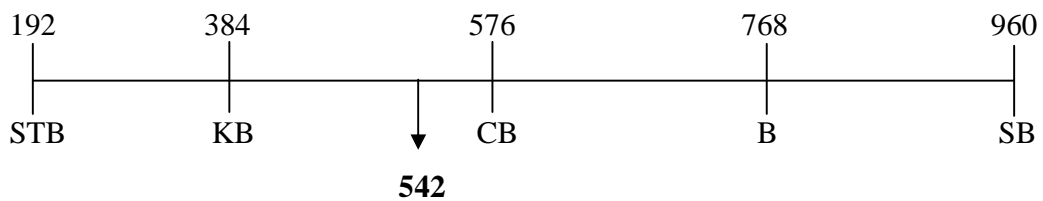
Berdasarkan tabel V.10. dapat dilihat bahwa hasil rata-rata jawaban karyawan terhadap variabel kompensasi adalah Karyawan yang menyatakan sangat baik 9,35, Karyawan yang menyatakan Baik yaitu 14,04%, Karyawan yang menyatakan cukup baik yaitu totalnya 58 karyawan dan persentasenya 30,20%, Karyawan yang menyatakan kurang baik dari totalnya yang paling banyak yaitu persentasenya mencapai 41,14% dan Karyawan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 6,24%

Tabel V.11. : Total Jawaban Kompensasi Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	jumlah
Sangat Baik	5	18	90
Baik	4	27	108
Cukup Baik	3	58	174

Kurang Baik	2	79	158
Sangat Tidak Baik	1	12	12
Jumlah		192	542

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai 542 termasuk dalam kategori “ Kurang baik “tetapi belum mendekati cukup baik.

Dari hasil rata-rata jawaban diatas dapat terlihat bahwa kompensasi yang diberikan pihak Hotel Tasia Ratu Pekanbaru masih kurang baik atau kurang memuaskan bagi karyawan sehingga menyebabkan tingginya *Labour Turn Over*, banyaknya karyawan yang menyatakan kurang baiknya pemberian kompensasi akan berdampak besar terhadap niat dari karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan gaji, tunjangan, bonus, serta lain-lain yang berhubungan dengan kompensasi secara layak maka akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk pindah keperusahaan lain yang bisa memberikan kompensasi yang lebih memuaskan karyawan.

B. Analisis Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan harus dilakukan pada asas-asas/prinsip yang ada. Asas promosi haruslah dituangkan dalam program promosi jabatan secara jelas sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Dimana kita ketahui bahwa promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi diikuti dengan peningkatan pendapatan.

Dalam melakukan program promosi jabatan Hotel Tasia Ratu mempunyai syarat-syarat tertentu dalam melaksanakan promosi jabatan tersebut yaitu:

1. Karyawan harus mempunyai prestasi kerja yang baik dan membanggakan, serta karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya sehari-hari dengan baik.
2. Masa kerja merupakan salah satu syarat untuk dipromosikan, karena masa kerja merupakan ukuran loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula pengalamannya.

Dibawah ini adalah tabel tanggapan responden mengenai promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak Hotel Tasia Ratu Pekanbaru.

Tabel V.12. : Tanggapan Karyawan Yang Akan Dipromosikan Apabila Telah Memenuhi Syarat Serta Kinerja Yang Baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	8	33,33
2	Setuju	6	25
3	Cukup Setuju	5	20,83
4	Kurang Setuju	2	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan tentang yang akan dipromosikan apabila telah memenuhi persyaratan serta kinerja yang baik dalam perusahaan adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan setuju adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas kebanyakan karyawan setuju dengan pernyataan diatas, dengan hal ini otomatis karyawan akan bersaing secara sehat untuk meningkatkan kinerja yang baik serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dengan banyaknya karyawan yang setuju akan pernyataan tersebut pastinya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Tabel V.13. :Tanggapan Responden Mengenai Keikhlasan Dalam Bekerja Adalah Kunci Kesuksesan Dalam Mancapai Tujuan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	7	29,16
2	Setuju	7	29,16
3	Cukup Setuju	7	29,16
4	Kurang Setuju	2	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan keikhlasan bekerja adalah kunci kesuksesan adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 1 orang atau 4,16%.

Keikhlasan merupakan kekuatan kita dalam bekerja, maka karyawan harus menanamkan sifat ikhlas dalam bekerja, apabila karyawan ikhlas dalam melakukan semua pekerjaannya maka pekerjaan yang berat akan terasa ringan karena karyawan tersebut akan gembira dalam menjalankan kewajiban serta tanggung jawabnya.

Tabel V.14 : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dapat Meningkatkan Taraf Hidup Manusia

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	8	33,33

2	Setuju	8	33,33
3	Cukup Setuju	6	25
4	Kurang Setuju	2	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan tentang promosi dapat meningkatkan taraf hidup manusia adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup setuju 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 0 atau 0%.

Dengan promosi jabatan berarti karyawan akan mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar serta pendapatan yang lebih besar pula, makanya karyawan berlomba-lomba untuk diipromosikan oleh perusahaan, karena promosi juga mempunyai persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan maka karyawan harus memperbaiki kinerjanya serta memberikan kontribusi yang membanggakan bagi perusahaan.

Tabel V.15.: Tanggapan Responden Mengenai promosi jabatan yang dilakukan dengan melalui azaz kepercayaan serta kejujuran karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	7	29,16
2	Setuju	8	33,33
3	Cukup Setuju	6	25
4	Kurang Setuju	3	12,5

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan tentang yang akan dipromosikan dengan menggunakan azaz kepercayaan serta kejujuran adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 1 orang atau 4,16%.

Perusahaan haruslah memberikan kepercayaan serta kejujuran dalam melakukan program promosi jabatan pada perusahaan, karyawan yang diberikan kesempatan untuk dipromosikan haruslah diberi kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaanya,

Tabel V.16. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Yang Dilakukan Perusahaan Ditinjau Dari Azaz Keadilan Yang Baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	8	33,33
2	Setuju	8	33,33
3	Cukup Setuju	6	25
4	Kurang Setuju	2	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap promosi yang dilakukan perusahaan dengan berdasarkan azas keadilan adalah karyawan yang

menyatakan sangat setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup setuju 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 0 atau 0%.

Apabila perusahaan adil dalam mempromosikan karyawannya kejenjang yang lebih tinggi maka karyawan tidak akan merasa dirugikan oleh perusahaan. Perusahaan haruslah menghindari promosi jabatan yang berbau KKN seperti pemberian promosi jabatan berdasarkan keturunan, suku, maupun golongan.

Tabel V.17 : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dilihat Dari Masa Kerja Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	9	37,5
2	Setuju	8	33,33
3	Cukup Setuju	4	16,16
4	Kurang Setuju	2	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan tentang promosi jabatan dilihat dari masa kerja dalam perusahaan adalah : karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan kurang setuju 2 orang atau 8,33 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 1 orang atau 4,16%.

Biasanya dalam perusahaan apabila karyawan telah mencapai masa kerja tertentu akan dipromosikan, Karena karyawan yang telah lama bekerja tingkat loyalitasnya lebih tinggi, maka dengan adanya promosi jabatan ini akan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja dan mengabdikan perusahaan tersebut.

Tabel V.18. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dilihat Dari Formasi Yang Ada.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	7	29,16
2	Setuju	7	29,16
3	Cukup Setuju	5	20,83
4	Kurang Setuju	3	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan tentang promosi jabatan dilihat dari formasi yang tersedia adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan setuju adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kurang setuju 3 orang atau 12,5 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas karyawan yang sangat setuju dengan adanya promosi jabatan yang dilihat dari formasi yang ada,. Dan karyawan bisa mengetahui jabatan apa saja yang kosong untuk ditempati oleh karyawan yang baru.

Tabel V.19.: Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dapat Menciptakan Persaingan Yang Sehat Antar Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	9	37,5
2	Setuju	8	33,33
3	Cukup Setuju	4	16,16
4	Kurang Setuju	3	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan tentang yang akan dipromosikan dapat menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan dalam perusahaan adalah: karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan setuju adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan kurang setuju 3 orang atau 12,5 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 0 atau 0%.

Dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan persaingan antar kartawan, karyawan akan berlomba-lomba dalam memperoleh kesempatan untuk dipromosikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel. V.20. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan.

	INDIKATOR PERNYATAAN	Persentase (%)				
		SS	S	CS	KS	STS
	Karyawan akan di promosikan dilihat dari hasil kerja yang baik	33,33	25	20,83	8,33	8,33
	Keikhlasan dalam bekerja adalah kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan.	29,16	29,16	29,16	8,33	4,16
	Promosi jabatan dapat meningkatkan	33,33	33,33	25	8,33	0

	taraf hidup karyawan.					
	Proimosi harus berazaskan unsur kepercayaan	29,16	33,22	25	12,5	0
	Promosi harus berazaskan keadilan yang baik	33,33	33,33	25	8,33	0
	Salah satu syarat dipromosikan adalah dengan melihat masa kerja karyawan	37,5	33,33	16,6	8,33	4,16
	Syarat promosi adalah dengan melihat formasi yang tersedia.	29,16	29,16	20,83	12,5	8,33
	Promosi jabatan akan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan.	37,5	33,33	16,6	12,5	0
	Total jawaban karyawan	63	60	44	19	6
	Rata-rata	32,80	31,24	22,37	9,89	3,12

Sumber : Data olahan hasil penelitian

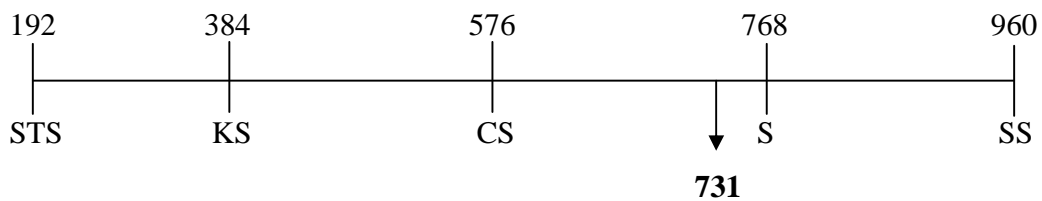
Dari tabel V. 20. Dapat dilihat hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel kebijakan promosi adalah Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebesar 32,80%, Karyawan yang menyatakan setuju 31,24%, dan Karyawan yang menyatakan cukup setuju persentasenya mencapai 22.37%, Karyawan yang menyatakan kurang setuju sebesar 9,89%, Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 3,12%

Tabel V.21. : Total Jawaban Promosi Jabatan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	jumlah
Sangat setuju	5	63	315
Setuju	4	60	240
Cukup setuju	3	44	132

Kurang Setuju	2	19	38
Sangat Tidak setuju	1	6	6
Jumlah		192	731

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai dari 731 termasuk kedalam kategori “cukup setuju” dan mendekati setuju.

Dari tabel rekapitulasi yang dilampirkan diatas dapat kita ketahui bahwa karyawan sangat setuju dengan adanya kesempatan untuk dipromosikan, hal ini akan mendorong karyawan giat bekerja, bersemangat, berdisiplin, berprestasi juga akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya supaya karyawan tersebut diberikan kesempatan untuk dipromosikan oleh perusahaan. Apabila kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan baik otomatis karyawan akan merasa betah dan tingkat *Labour Turn Over* akan bisa diminimalkan oleh perusahaan.

C. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari, ketersediaan fasilitas, lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan aman akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga

produktifitas karyawan akan semakin tinggi, hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik, begitu juga antara karyawan dengan dengan atasan,

Lingkungan kerja yang ada diHotel Tasia Ratu adalah tersedianya fasilitas-fasilitas seperti kantin, tempat ibadah, susunan ruangan yang memudahkan ruang gerak karyawan, meja resepsionist yang dilengkapi dengan komputer yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaanya, tersedianya gudang untuk meletakkan alat-alat kerja sehingga lingkungan sekitar hotel terlihat rapi dan memperindah suasana yang bertujuan untuk menarik konsumen.

Untuk mengetahui tentang lingkungan kerja pada Hotel Tasia Ratu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.22. : Tanggapan Karyawan Tentang Ketersediaan Fasilitas Kerja Ditempat Bekerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,16
2	Baik	5	20,83
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap ketersediaan fasilitas kerja adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,16%, yang menyatakan baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Dengan kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak manajemen hotel maka akan berpengaruh terhadap karyawan yang akan melakukan pekerjaan sehingga aktivitas pekerjaannya yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik dan lambat,

Untuk mengetahui kondisi kerja dihotel Tasia Ratu dapat dilihat dibawah ini:

Tabel V.23. : Tanggapan Terhadap Kondisi Kerja Dihotel Tasia Ratu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	5	20,83
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan kondisi kerja dihotel Tasia Ratu adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33 % dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari data diatas dapat dianalisa bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kondisi kerja dihotel Tasia Ratu Pekanbaru masih kurang baik apabila perusahaan tidak memperhatikan hal ini maka semangat kerja karyawan akan menurun nantinya.

Tabel V.24. : Tanggapan Karyawan Tentang Hubungan Sosial Antar Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	8	33,33
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap hubungan sosial antar karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik, ini terjadi karena sesama karyawan saling mendukung dan bekerja sama, juga adanya peranan dan perhatian serta pengarahan dari pimpinan perusahaan. Dengan demikian akan terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Tabel V.25 : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Ditempat Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	6	25
2	Baik	9	37,5

3	Cukup Baik	5	20,83
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap hubungan pimpinan dengan karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan baik adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup baik 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa bahwa hubungan antara pimpinan dengan karyawannya berjalan dengan baik. Hal ini haruslah terus dikembangkan agar terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel V.26. : Tanggapan Karyawan Tentang Tersedianya Kantin Atau Kafetaria Dilingkungan Hotel.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	8	33,33
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kantin yang ada dilingkungan hotel adalah : Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 8 orang atau 33,33%, yang

menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari data diatas kebanyakan karyawan menyatakan bahwa dengan adanya kantin atau kafeteria dilingkungan hotel adalah baik, karena dapat memperindah suasana, serta memudahkan para pengunjung untuk mencari makanan tanpa harus repot-repot mencari diluar.

Tabel V.27. : Tanggapan Karyawan Tentang Fasilitas Kesehatan Yang Disediakan Pihak Hotel Secara Cuma-Cuma.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	9	37,5
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	2	8,33
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap fasilitas kesehatan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 2 orang atau 8,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Karyawan menyatakan bahwa sangat baik adanya fasilitas kesehatan yang diberikan pihak hotel terhadap karyawannya, dengan ini akan memberikan rasa aman terhadap karyawan dalam menjalankan kewajibanya. Jika seandainya terjadi

kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Maka karyawan tersebut lebih cepat ditangani dan diberi pertolongan.

Tabel V.28. : Tanggapan Karyawan Tentang Tersedianya Tempat Ibadah Yang Ada Dilingkungan Hotel Tasia Ratu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	9	37,5
2	Baik	8	33,33
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	1	4,16
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap tersedianya tempat ibadah adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan baik adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 1 orang atau 8,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Dengan tersedianya tempat ibadah karyawan menyatakan sangat baik, dengan adanya tempat ibadah dilingkungan hotel karyawan dapat melakukan Ibadah Langsung Disitu.

Tabel V.29. : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Susunan Interior Yang Memudahkan Ruang Gerak Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	8	33,33
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap susunan interior adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari pernyataan diatas dapat kita simpulkan bahwa ruang gerak Dihotel Tasia Ratu ini berjalan dengan baik, dibuktikanya dengan banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa susunan interior nya baik dan mempunyai ruang gerak yang dapat memudahkan karyawan dalam bekerja

Tabel. V.30 : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru

INDIKATOR PERTANYAAN	Persentase (%)				
	SB	B	CB	KB	STB
Tanggapan terhadap fasilitas kerja	16,6	20,83	29,16	33,33	0
kondisi kerja dihotel Tasia Ratu?	12,5	29,16	20,83	33,33	4,16
Hubungan antar sosial karyawan dihotel tasia ratu?	20,83	33,33	25	16,6	4,16
Hubungan pimpinan dengan karyawan	25	37,5	20,83	16,6	0
Tanggapan terhadap tersedianya kantin atau kafetaria dilingkungan hotel tasia ratu?	20,83	33,33	25	16,6	4,16
Fasilitas kesehatan yang disediakan oleh pihak Tasia Ratu terhadap karyawanya secara cuma-cuma?	37,5	29,16	25	8,33	0
tersedianya tempat ibadah yang ada di lingkungan hotel tasia ratu?	37,5	33,33	25	4,16	0
Tanggapan terhadap susunan interior untuk memudahkan ruang gerak bagi karyawan hotel Tasia Ratu?	20,83	33,33	25	16,6	4,16
Total jawaban karyawan	46	60	47	35	4
Rata-rata	23,94	31,24	24,47	18,19	2,08

Sumber: Data olahan hasil penelitian

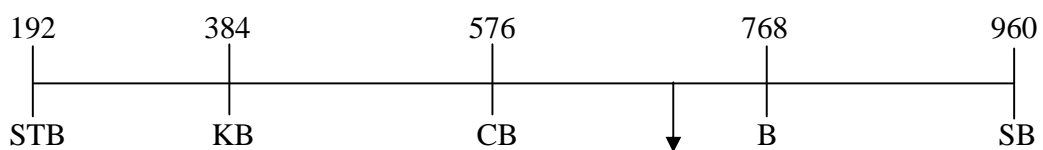
Dari tabel V. 30 dapat dilihat hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah Karyawan yang menyatakan sangat baik 23,94% dan Karyawan yang menyatakan baik persentase nya sebesar 31,24%, Karyawan yang menyatakan cukup baik sebesar 24,47%, tanggapan Karyawan yang

menyatakan kurang baik 18,19% dan yang terakhir Karyawan yang menyatakan sangat tidak baik hanya sebesar 2,08%

Tabel V.31 : Total Jawaban Lingkungan Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	Jumlah
Sangat Baik	5	46	230
Baik	4	60	240
Cukup Baik	3	47	141
Kurang Baik	2	35	70
Sangat Tidak Baik	1	4	4
Jumlah		192	685

Sumber : Data olahan hasil penelitian



685

Nilai 685 termasuk kedalam kategori “cukup baik” dan belum mendekati baik.

Dari pernyataan diatas karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja dihotel Tasia Ratu adalah cukup baik, hal ini haruslah diperhatikan oleh pihak perusahaan, dengan ketersedianya fasilitas, hubungan sosial, kantin, fasilitas kesehatan, tempat

ibadah dan susunan interior yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan tersebut nyaman untuk melakukan segala aktifitas diperusahaan tersebut.

D. Analisis Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi karyawan yang kuat sangat menguntungkan perusahaan, karena dengan hal ini segala tujuan dari perusahaan akan mudah dicapai karena karyawan akan selalu terdorong untuk bekerja lebih giat, karyawan mempunyai kaitan yang erat dengan dengan kemajuan perusahaan, jadi sebaiknya perusahaan haruslah mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan tersebut, dengan cara pelatihan, program promosi yang baik serta pemberian kompensasi yang setimpal dengan hasil kerja karyawan tersebut.

Hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya antara lain, perusahaan melakukan pendekatan terhadap karyawan agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis, perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang giat dalam bekerja, memberikan bonus terhadap karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik sehingga motivasi karyawan dalam bekerja semakin meningkat, mengadakan pertemuan antara pimpinan dan karyawan serta membahas program-program yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan menyelesaikan masalah-masalah secara bersama dan membentuk tim kerja yang baik.

Untuk melihat motivasi pada diri karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V.32. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Membantu Pekerjaan Rekan- Rekannya Dalam Pekerjaan Sehari-Hari.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	5	20,83
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	6	25
4	Kurang Kuat	4	16,6
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi untuk membantu rekan-rekannya adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup kuat 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang kuat 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas ternyata dorongan karyawan dalam membantu rekan-rekannya dalam bekerja adalah kuat, ini merupakan hal yang baik didalam suatu perusahaan, apabila karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaanya maka karyawan yang lain dengan ikhlas membantu sehingga karyawan yang mengalami kesulitan tersebut dapat dan pekerjaan yang sulit tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel V.33. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Bekerja Dengan Baik.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	9	37,5
2	Kuat	7	29,16

3	Cukup Kuat	6	25
4	Kurang Kuat	4	16,6
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan untuk bekerja dengan baik adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan kuat adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup kuat 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang kuat 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Berdasarkan tabel diatas berarti dorongan keryawan untuk bekerja Dihotel Tasia Ratu ini adalah sangat kuat, diharapkan kepada perusahaan agar mampu mengelola motivasi karyawan tersebut agar tidak menurun, dengan motivasi kerja yang sangat baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel V.34. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Melakukan Diskusi Sesama Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	5	20,83
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	7	29,16
4	Kurang Kuat	3	12,5
5	Sangat Tidak kuat	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan untuk melakukan diskusi adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 5 orang atau

20,83%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup kuat 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang kuat 3 orang atau 12.5% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 1 orang atau 4,16%.

Ternyata karyawan selalu melakukan diskusi terhadap karyawan yang lain, dengan adanya diskusi ini otomatis antara karyawan yang satu dengan yang lain bisa tukar pendapat didalam pekerjaannya sehari-hari. Secara tak langsung dapat meningkatkan rasa persaudaraan antar karyawan.

Tabel V.35. : Tanggapan Motivasi Karyawan Untuk Memperlihatkan Prestasi Kerja Yang Baik.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	6	25
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	8	33,33
4	Kurang Kuat	1	4,16
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi untuk menunjukkan prestasi kerjanya adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau

37,5%, yang menyatakan cukup kuat 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang kuat 1 orang atau 4,16% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Dengan ditampilkannya data-data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan begitu termotivasi untuk menunjukkan hasil pekerjaanya kepada perusahaan agar karyawan tersebut dinilai serius dalam melakukan pekerjaanya. Maka untuk lebih memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaanya diharapkan pimpinan dapat memberikan penghargaan yang sepatutnya kepada karyawan yang berprestasi tersebut.

Tabel V.36. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Mendapatkan Penghargaan Dari Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat kuat	10	41,66
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	5	20,83
4	Kurang Kuat	0	0
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 10 orang atau 41,66%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup kuat 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kurang kuat 0 orang atau 0% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Dari tabel diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa dorongan karyawan sangat kuat untuk mendapatkan penghargaan Dari perusahaan, apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan otomatis karyawan tersebut semakin loyal terhadap perusahaan, sehingga tingkat *labour turn over* dapat dihindari.

Tabel V.37. :Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Bekerja Lebih Giat Lagi Agar Diberi Kesempatan Untuk Dipromosikan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	8	33,33
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	6	25
4	Kurang Kuat	1	4,16
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja agar diberi kesempatan untuk dipromosikan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup kuat 6 orang atau 25%, yang menyatakan

kurang kuat 1 orang atau 4,16% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Dari tabel diatas yang menyatakan kuat adalah yang paling banyak, karyawan akan melakukan pekerjaanya dengan baik agar kelak perusahaan memberikan kesempatan untuk dipromosikan, dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

Tabel V.38. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Untuk Mendapatkan Tambahan Penghasilan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	9	37,5
2	Kuat	7	29,16
3	Cukup Kuat	6	25
4	Kurang Kuat	2	8.33
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan untuk mendapatkan tambahan penghasilan adalah : Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan kuat adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup kuat 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang kuat 2 orang atau 8,33% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Karyawan termotivasi untuk meperoleh tambahan penghasilan, karena kebutuhan yang semakin meningkat maka karyawan harus dapat mengembangkan pekerjaanya agar mendapatkan tambahan penghasilan dari perusahaan.

Tabel V.39. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Dalam Bekerja Keras Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat kuat	5	20,83
2	Kuat	9	37,5
3	Cukup Kuat	6	25
4	Kurang Kuat	4	16,6
5	Sangat Tidak kuat	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat kuat adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan kuat adalah 9 orang atau 37,5%, yang menyatakan cukup kuat 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang kuat 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak kuat adalah 0 atau 0%.

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan akan melakukan kerja keras untuk meningkatkan prestasi kerjanya, karena prestasi kerja karyawan dapat diperoleh dari hasil kerja keras itu sendiri, dengan kegigihan karyawan dalam bekerja dapat meningkat prestasi karyawan, dengan ini akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut.

Tabel V.40. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Bekerja

	INDIKATOR PERNYATAAN	Persentase (%)				
		SK	K	CK	KK	STK
	Dorongan didalam diri karyawan untuk membantu pekerjaan rekan-rekannya.	20,83	37,5	25	16,6	0
	Dorongan didalam diri karyawan untuk bekerja dan baik adalah.	37,5	29,16	25	16,6	0
	Motivasi untuk berdiskusi terhadap sesama karyawan	20,83	37,5	29,16	12,5	4,16
	Motivasi karyawan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik adalah.	25	37,5	33,33	4,16	0
	Dorongan motivasi karyawan untuk mendapatkan penghargaan	41,66	37,5	20,83	0	0
	Dorongan motivasi karyawan untuk bekerja keras agar diberi kesempatan untuk dipromosikan adalah.	33,33	37,5	25	4,16	0
	Dorongan karyawan untuk mendapatkan tambahan penghasilan	37,5	29,16	25	8,33	0
	Kesadaran karyawan terhadap kerja keras.	20,83	37,5	25	16,6	0
	Total jawaban karyawan	57	68	50	19	1
	Rata-rata	29,68	35,41	26,0	9,81	0,25

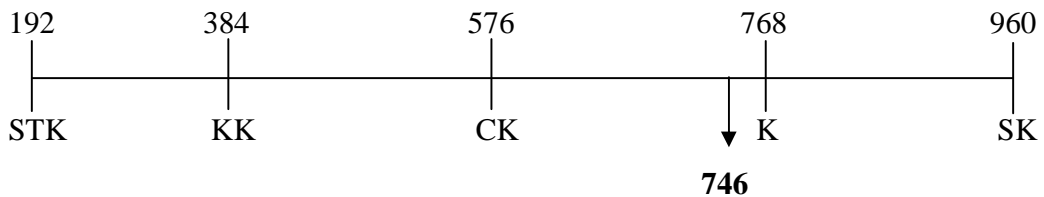
Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V. 40. dapat dilihat hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah Karyawan yang menyatakan sangat kuat mencapai 29, 69%, Karyawan yang menyatakan kuat adalah persentase yang sangat besar yaitu 35,41%, Karyawan yang menyatakan cukup kuat 26,04%, Karyawan yang menyatakan kurang kuat persentasenya sebesar 9,81%, Karyawan yang menyatakan sangat tidak kuat persentasenya adalah yang paling rendah yaitu 0,25%.

Tabel V.41 : Total Jawaban Motivasi Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	jumlah
Sangat kuat	5	57	90
Kuat	4	68	108
Cukup kuat	3	50	174
Kurang kuat	2	19	158
Sangat Tidak kuat	1	1	12
Jumlah		192	746

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai dari 746 termasuk dalam kategori “cukup kuat” dan mendekati kuat.

Dari keterangan data rekapitulasi diatas dapat kita ketahui bahwa motivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kuat, ini adalah hal yang baik buat perusahaan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan tersebut, dengan demikian secara otomatis akan ada timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

E. Analisis penempatan tenaga kerja

Penempatan karyawan adalah proses penugasan atau pengisian terhadap suatu jabatan atau lowongan yang kosong, biasanya sebelum perusahaan melakukan

penerimaan tenaga kerja dan melakukan seleksi terlebih dahulu baru melakukan penempatan tenaga kerja,

Perusahaan dalam melakukan penempatan kerja melihat beberapa faktor yaitu :

1. Perusahaan melihat jenjang karirnya atau pendidikannya. misalnya calon karyawan tersebut pendidikannya adalah teknik mesin, maka perusahaan menempatkan karyawan tersebut dibagian mesin, jadi apabila terjadi pemadaman listrik bisa ditangani dengan baik oleh karyawan tersebut.
2. Perusahaan melihat pengalamannya bekerja dan kecakapan karyawan tersebut dalam melakukan berbagai pekerjaan.
3. pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko lebih baik besar biasanya karyawan menempatkan karyawan yang mempunyai pengalaman serta prestasi kerja yang lebih baik.

perusahaan haruslah jeli menilai keahlian dari karyawannya tersebut agar perusahaan tidak melakukan kesalahan penempatan tenaga kerja, yang dapat menghambat proses produksi ditubuh perusahaan itu sendiri dan berakibat negatif terhadap perusahaan.

Tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V 42. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Program Promosi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
----	---------------------	--------	---------------

1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari program promosi adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa penempatan tenaga kerja diperusahaan Hotel Tasia Ratu sudah baik ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang dominan menjawab baik dalam penempatan tenaga kerja. Hal ini harus dipertahankan perusahaan agar perusahaan lebih berproduktif dan segala pekerjaan terhadap perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel V 43. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Syarat-Syarat Individu diMasing-Masing Jabatan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	6	25
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	4	16,6

5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari syarat-syarat individu masing-masing jabatan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8.33%.

Dari tabel yang dilampirkan dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan penempatan karyawan yang cukup baik, dengan demikian peningkatan produktivitas diperusahaan akan lebih baik lagi karena perusahaan telah melakukan penempatan karyawan yang sesuai dengan skill yang ada pada karyawannya tersebut.

Tabel V 44. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Pemberlakuan Demosi Terhadap Karyawan Yang Tidak Disiplin

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	5	20,83
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap demosi bagi karyawan yang tidak disiplin adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 5 orang atau

20,83%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa bahwa perusahaan tidak memberikan hukuman yang seleyaknya dan perusahaan juga dinilai kurang tegas dalam dalam melakukan demosi terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan tanggung jawabnya. Apabila hal ini dibiarkan dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

Tabel V 45. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Skill Karyawan Itu Sendiri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari skill karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari keterangan gambar diatas dapat dianalisa bahwa sebagian karyawan lebih banyak yang menyatakan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dinilai sudah baik, hal ini harus dipertahankan oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, karena apa yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keahliannya.

Tabel V 46. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,6
2	Baik	6	25
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	7	29,16
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari deskripsi dan spesifikasi jabatan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,16%, yang menyatakan baik adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 7 orang atau 29,16% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari keterangan gambar diatas dapat dianalisa bahwa sebagian karyawan lebih banyak yang menyatakan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dilihat dari deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dinilai kurang baik, seharusnya perusahaan menganalisa tentang jabatan yang kosong untuk ditempatkan

karyawan, dengan demikian karyawan yang akan masuk keperusahaan tersebut dapat mengerti dengan baik akan pekerjaannya tersebut

Tabel V 47. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Program Transfer Dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,6
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	4	16,6
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari program promosi adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,16%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 4 orang atau 16,6% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari keterangan gambar diatas dapat kita simpulkan bahwa karyawan menyatakan cukup baik terhadap program transfer yang dilakukan perusahaan, dengan adanya transfer terhadap karyawanya tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengurangi kebosanan karyawan terhadap pekerjaan yang itu-itu saja, dengan adanya teransfer tersebut karyawan dapat mempelajari pekerjaan yang baru dan menambah pengalaman karyawan dalam bekerja.

Tabel V 48. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Kecakapan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	5	20,83
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	6	25
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 6 orang atau 25% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Dari tabel diatas karyawan banyak yang menyatakan bahwa tingkat penempatan karyawan dinilai sudah baik dengan demikian karyawan akan selalu meningkatkan semangat kerjanya serta dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tabel V 49. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Jenis Dan Sifat Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	6	25
3	Cukup Baik	7	29,16

4	Kurang Baik	6	25
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap penempatan tenaga kerja dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 6 orang atau 25%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 6 orang atau 25% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari keterangan gambar yang ada diatas ternyata perusahaan dinilai kurang baik dalam menempatkan karyawan dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan, karyawan yang tidak ditempatkan dengan jenis pekerjaanya yang tepat akan memperlambat proses produksi itu sendiri.

Tabel V. 50. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja

INDIKATOR PERTANYAAN	Persentase (%)				
	SB	B	CB	KB	STB
Penempatan karyawan jika ditinjau dari program promosi?	20,83	29,16	25	16,6	8,33

Penempatan karyawan dilihat dari syarat-syarat individu dari masing-masing jabatan	20,83	25	29,16	16,6	8,33
Pemberlakuan demosi terhadap karyawan yang tidak disiplin	12,5	20,83	25	33,33	8,33
Penempatan tenaga kerja ditinjau dari skill karyawan	20,83	29,16	25	16,6	8,33
Tanggapan mengenai deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.	16,6	25	25	29,16	4,16
Tanggapan mengenai program transfer yang dilakukan perusahaan.	16,6	29,16	33,33	16,6	4,16
Tanggapan mengenai kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	20,83	29,16	25	25	0
Tanggapan mengenai penempatan tenaga kerja dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan.	8,33	25	29,16	25	12,5
Total jawaban karyawan	33	51	52	43	13
Rata-rata	19,24	26,55	27,08	22,36	6,76

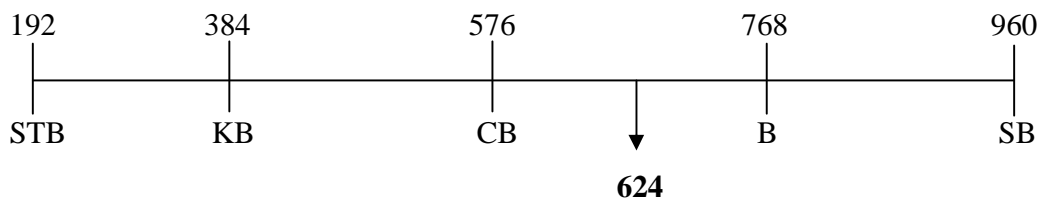
Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V. 50. dapat dilihat hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel penempatan tenaga kerja adalah Karyawan yang menyatakan sangat baik persentasenya sebesar 19,24, Karyawan yang menyatakan baik sebesar 26,55%, Karyawan yang menyatakan cukup baik persentasenya adalah yang paling besar yaitu 27,08%, Karyawan yang menyatakan kurang baik persentasenya sebesar 22,36%, Karyawan yang menyatakan sangat tidak baik adalah yang persentasenya yang paling rendah yaitu 6,76%.

Tabel V.51 : Total Jawaban Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	jumlah
Sangat Baik	5	33	165
Baik	4	51	204
Cukup Baik	3	52	156
Kurang Baik	2	43	86
Sangat Tidak Baik	1	13	13
Jumlah		192	624

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai 624 termasuk dalam kategori “ cukup baik” tetapi belum mendekati baik.

Berdasarkan hasil diatas dapat kita ketahui bahwa kebijakan penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dinilai sudah cukup baik, yaitu 27,08%, penempatan tenaga kerja adalah hal yang tidak boleh dianggap remeh, dengan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan skill dan tingkat pendidikan akan membuat karyawan tersebut mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun apabila perusahaan tidak baik dalam menempatkan karyawan tersebut otomatis pekerjaan akan lama selesainya, karena skill karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukanya.

F. Jaminan Masa Depan

Jaminan masa depan adalah suatu program untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan adanya jaminan masa depan disuatu perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri, serta meningkatkan rasa aman terhadap masa depan karyawan tersebut, perusahaan harus memperhatikan juga tingkat kesejahteraan karyawannya karena salah satu motivasi dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan diri. Apabila perusahaan memperhatikan jaminan masa depan terhadap karyawannya otomatis karyawan akan merasa terikat terhadap perusahaan tersebut, namun jika sebaliknya dapat dibayangkan bahwa karyawan tersebut akan merasa tidak aman dan terjamin sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri sehingga tingkat *Labour Turn Over* akan meningkat, dengan demikian otomatis proses produksi akan terhambat

Jaminan masa depan yang dilakukan perusahaan Hotel Tasia Ratu terhadap karyawannya adalah :

1. Pengembangan karir terhadap karyawan yang berprestasi, dan memberikan kesempatan terhadap karyawan tersebut untuk menduduki jabatan yang lebih baik.
2. Kebijakan pensiun yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang habis masa kerjanya karena telah mencapai batas usia tertentu.
3. Asuransi terhadap karyawannya, untuk meningkatkan rasa aman terhadap karyawan dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap jaminan masa depan yang diberikan perusahaan terhadap karyawanya dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini.

Tabel V.52. : Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Sosial Dalam Memberikan Rasa Aman Terhadap Diri Karyawan Dalam Bekerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	3	12,5
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	4	16,6
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap program jaminan sosial dalam memberikan rasa aman terhadap diri karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 4 orang atau 16,6%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas dapat kita ketahui bahwa penilaian karyawan terhadap jaminan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang baik, dengan hal ini perusahaan haruslah mencari solusi yang terbaik agar karyawan merasa terikat diperusahaan tersebut, apabila hal ini dibiarkan akan mengakibatkan karyawan mencari pekerjaan lain yang bisa menjamin kesejahteraanya kelak yang

lebih baik, apabila karyawan banyak yang mengundurkan diri akan berdampak negatif terhadap proses produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan akan mengalami kerugian materi. Karena harus mengeluarkan biaya melakukan rekrutmen terhadap karyawan yang baru untuk mengisi jabatan yang kosong.

Tabel V.53: Tanggapan Karyawan Terhadap Program Pensiun Yang Diberikan Pihak Perusahaan Dalam Menjamin Masa Depan Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	2	8,33
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	10	41,66
5	Sangat Tidak Baik	4	16,6
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap program pensiun yang diberikan pihak perusahaan dalam menjamin masa depan karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 10 orang atau 41,66% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 4 orang atau 16,6%.

Ternyata program pensiun yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dinilai kurang baik oleh karyawan tersebut, perlu pembenahan dibidang pensiun kepada karyawannya agar karyawan terjamin masa tuanya.

Tabel V.54. : Tanggapan Karyawan Terhadap Asuransi Yang Diberikan Pihak Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	3	12,5
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap program asuransi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas dapat kita simpulkan bahwa pemberian asuransi perusahaan terhadap karyawannya dinilai masih kurang baik, ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang memberikan pernyataan yang kurang baik terhadap program asuransi yang yang dilakukan diperusahaan .

Tabel V.55. : Tanggapan Karyawan Terhadap Fungsi Program Pensiun Yang Diberikan Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	9	37,5

5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap fungsi program pensiun yang diberikan perusahaan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,16%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 9 orang atau 37,5% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa fungsi program pensiun pada perusahaan masih dinilai kurang baik, ini akan menghambat kerja karyawan, karena karyawan yang bekerja dihotel ini akan merasa kurang aman terhadap jaminan masa depannya.

Tabel V.56. : Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan Pensiun Yang Dilakukan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	2	8,33
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	4	16,6
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebijakan pensiun adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau

8,33%, yang menyatakan baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 4 orang atau 16,6%.

Dengan demikian dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa kebijakan pensiun yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya belum memuaskan karyawan, dikarenakan banyaknya karyawan yang menyatakan kurang baik tentang kebijakan pensiun tersebut.

Tabel V.57. : Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian THR Terhadap Karyawannya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	1	4,16
2	Baik	3	12,5
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	10	41,66
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pemberian THR adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 1 orang atau 4,16%, yang menyatakan baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan cukup

baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 10 orang atau 41,66% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya adalah seperti THR dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa perusahaan dinilai kurang baik dalam pemberian tunjangan tersebut, THR adalah tunjangan untuk merayakan hari besar keagamaan dan disitu karyawan banyak membutuhkan tambahan dana, jadi perusahaan haruslah memberikan THR yang cukup terhadap karyawannya. Apabila tunjangan tersebut mencukupi otomatis perusahaan akan mendapatkan timbal baliknya juga. Karena karyawan merasa puas dengan tunjangan dan akan bekerja dengan lebih giat lagi serta loyal terhadap perusahaan.

Tabel V.58. : Tanggapan Karyawan Terhadap Tunjangan Akhir Tahun Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Karyawannya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	2	8,33
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap tunjangan akhir tahun adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 2 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas ternyata perusahaan masih kurang baik dalam memberikan tunjangan akhir tahun, dengan demikian akan membuat karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja, apabila hal ini dibiarkan akan menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut.

Tabel V.59. : Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Pengembangan Karir Yang Diberikan Pihak Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap jaminan pengembangan karir terhadap diri karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 116,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Menurut tanggapan karyawan tentang jaminan pengembangan karir adalah kurang baik, seharusnya pengembangan karir karyawan ini harus diperhatikan perusahaan agar karyawan bisa meningkatkan prestasi serta karirnya, apabila pengembangan karir ini diperhatikan maka karyawan tidak akan mencari perusahaan yang lain yang bisa memberikan jaminan pengembangan karir yang lebih baik. Sehingga *Labour Turn Over* bisa diminimalkan

Tabel V. 60 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Masa Depan Yang Diberikan Oleh Perusahaan

INDIKATOR PERTANYAAN	Persentase (%)				
	SB	B	CB	KB	STB
Tanggapan mengenai jaminan sosial	8,33	12,5	29,16	33,33	16,6
Tanggapan mengenai program pensiun	8,33	8,33	25	41,66	16,6
Tanggapan tentang tentang program asuransi yang diberikan pihak perusahaan?	12,5	12,5	29,16	33,33	12,5
Tanggapan tentang fungsi program pensiun (asuransi, tabungan, pensuin) yang dilakukan perusahaan?	8,33	16,6	25	37,5	12,5
kebijakan pensiun yang dilakukan perusahaan ini?	8,33	8,33	33,33	33,33	16,6
Bagaimanakah menurut anda terhadap pemberian (THR) oleh perusahaan	4,16	12,5	29,16	41,66	12,5
Tunjangan akhir tahun	8,33	16,6	29,16	33,33	12,5
Jaminan pengembangan karier.	12,5	16,6	29,16	33,33	8,33
Total jawaban karyawan	17	25	55	69	26
Rata-rata	8,85	12,99	28,64	35,93	13,51

Sumber: Data olahan hasil penelitian

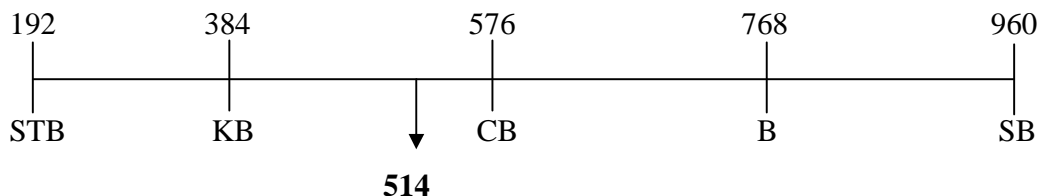
Dari tabel V. 60. dapat dilihat hasil rata-rata jawaban karyawan terhadap variabel jaminan masa depan adalah Karyawan yang menyatakan sangat baik 8,85%, Karyawan yang menyatakan baik adalah sebesar 12,99%, Karyawan yang

menyatakan cukup baik persentasenya 28,64%, Karyawan yang menyatakan kurang baik adalah yang paling besar yaitu 35,93%, Karyawan yang menyatakan sangat tidak baik sebesar 13,51%

Tabel V.61 : Total Jawaban Jaminan Masa Depan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	jumlah
Sangat Baik	5	17	85
Baik	4	25	100
Cukup Baik	3	55	165
Kurang Baik	2	69	138
Sangat Tidak Baik	1	26	26
Jumlah		192	514

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai 514 termasuk kategori “ kurang baik” tetapi tidak mendekati cukup baik.

Dari hasil diatas dapat kita ketahui program jaminan masa depan pada perusahaan dinilai kurang baik menurut karyawan yaitu mencapai 35,93%, jaminan masa depan adalah sesuatu yang sangat diharapkan oleh karyawan setelah karyawan tersebut telah mencapai masa usia pensiun, dengan adanya jaminan masa depan akan membuat karyawan tersebut merasa aman dalam bekerja, sehingga karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan, namun apabila jaminan masa depan yang diberikan

oleh perusahaan dinilai kurang baik akan membuat karyawan ingin mencari pekerjaan atau perusahaan lain yang dapat menjamin masa depan karyawan tersebut, dan melakukan pengunduran diri terhadap perusahaan lamanya.

G. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan seorang pemimpin adalah setiap orang yang mempunyai bawahan atau sering disebut dengan karyawan, sukses tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh seorang pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi, sehingga pada akhirnya, sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung dari kemampuan dari anggota pimpinan untuk menggerakkan sumberdaya tersebut.

Pemimpin yang dapat memberdayakan anggota organisasi adalah pimpinan yang memahami secara utuh keberadaan staf, mendengarkan dengan sungguh-sungguh apa yang dikemukakan dan diinginkan bawahan, bersedia menjelaskan secara rinci tujuan yang ingin dicapai memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan melatih karyawan untuk berpikir kritis. Pimpinan menjadi panutan terhadap karyawannya, dan pimpinan juga harus bisa memberikan inspirasi terhadap karyawannya dalam menjalankan kewajibannya sehari-hari.

Untuk melihat tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan diHotel Tasia Ratu dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini.

Tabel V.62.: Tanggapan Karyawan Terhadap Sifat Pemimpin Dalam Memberikan Panutan Kepada Karyawannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap dalam memberikan panutan kepada karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29.16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa pemimpin perusahaan kurang baik dalam memberikan panutan kepada karyawannya, hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut bertindak sama dengan atasannya. karena sebagai atasan sudah sewajarnya atasan memberikaan panutan yang baik, sehingga karyawannya tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang dilakukan pimpinan tersebut.

Tabel V.63.: Tanggapan Karyawan Terhadap Pimpinan Dalam Membina Hubungan Kerja dan Sosial Terhadap Karyawannya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	7	29.16

5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pimpinan dalam membina hubungan kerja dan sosial terhadap karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 12,5%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 7 orang atau 29,16% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa pimpinan sudah cukup baik dalam membina hubungan terhadap karyawannya, hal ini haruslah dipertahankan agar antara atasan dan bawahan terjadi interaksi yang baik sehingga pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik juga.

Tabel V.64. :Tanggapan Karyawan Terhadap Watak Seorang Pemimpin Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,6
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	8	33,33
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pimpinan dalam membina hubungan kerja dan sosial terhadap karyawan adalah: Dari 24

karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang baik 8 orang atau 33,33% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Jika dilihat dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa bahwa pimpinan dihotel Tasia Ratu ini dinilai kurang baik, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan, dan pimpinan harus mengevaluasi hasil kerjanya dan mencari solusi yang terbaik dari permasalahan yang ada, sehingga pimpinan dapat dinilai baik oleh bawahannya dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Tabel V.65 : Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan-Kebijakan Yang Dilakukan Oleh Seorang Pemimpin Dalam Mengatasi Masalah Yang Dihadapi Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,6
2	Baik	5	20,83
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	6	25
5	Sangat Tidak Baik	1	4,16
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatasi permasalahan perusahaan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan baik adalah 5 orang atau 20,83%, yang menyatakan cukup baik 8

orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 6 orang atau 25% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 1 orang atau 4,16%.

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa kebijakan pemimpin dalam mengatasi masalah yang ada sudah cukup baik, hal ini harus ditingkatkan supaya perusahaan dapat beroperasi secara normal karena permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel V.66. : Tanggapan Karyawan Terhadap Hubungan Komunikasi Pimpinan Terhadap Seluruh Karyawanya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	4	16,6
2	Baik	7	29,16
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	5	20,83
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pimpinan dalam membina hubungan komunikasi terhadap seluruh karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan baik adalah 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 5 orang atau 20,83% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 0 atau 0%.

Pimpinan dinilai sudah cukup baik dalam membina hubungan komunikasi terhadap karyawanya, dengan demikian otomatis semua pekerjaan yang ada akan

terasa mudah diselesaikan karena antara karyawan dan atasan mempunyai hubungan yang baik dan saling menghargai sesamanya.

Tabel V.67. : Tanggapan Karyawan Terhadap Peranan Pemimpin Dalam Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	8	33,33
4	Kurang Baik	7	29.16
5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pimpinan dalam dalam menyelesaikan konflik antar karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 33,33%, yang menyatakan kurang baik 7 orang atau 29,16% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa pemimpin dinilai sudah baik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi diantar karyawan, didalam suatu organisasi seorang pemimpin haruslah mampu mengatasi suatu masalah yang terjadi antar karyawan, sehingga masalah yang ada tidak berlarut-larut sehingga dapat menghambat kinerja antar karyawan tersebut.

Tabel V.68. : Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	1	4,16
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	7	29,16
4	Kurang Baik	9	37,5
5	Sangat Tidak Baik	3	12,5
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 1 orang atau 4,16%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 29,16%, yang menyatakan kurang baik 9 orang atau 37,5% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 3 orang atau 12,5%.

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa pimpinan dinilai kurang baik dalam mengawasi karyawanya, pengawasan disini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas terhadap perusahaan, dengan demikian pimpinan haruslah melakukan pengawasan terhadap karyawanya agar produktivitas semakin meningkat.

Tabel V.69. : Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan Seorang Pemimpin Dalam Menanggapi Masukan Yang Ada Diperusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	12,5
2	Baik	4	16,6
3	Cukup Baik	6	25
4	Kurang Baik	9	37,5

5	Sangat Tidak Baik	2	8,33
Jumlah		24	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebijakan seorang pemimpin dalam menanggapi masukan dari karyawannya adalah: Dari 24 karyawan yang menyatakan sangat baik adalah 3 orang atau 8,33%, yang menyatakan baik adalah 4 orang atau 16,6%, yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 25%, yang menyatakan kurang baik 9 orang atau 37,5% dan yang menyatakan sangat tidak baik adalah 2 orang atau 8,33%.

Dari tabel yang dilampirkan diatas dapat kita ketahui bahwa pimpinan kurang baik dalam menanggapi masukan karyawan terhadap permasalahan yang ada, sebagai pimpinan yang baik sudah sewajarnya segala aspirasi atau masukan dari karyawan ditanggapi dengan baik dan didiskusikan secara formal, dengan demikian segala permasalahan yang timbul dapat dicarikan solusi yang terbaik, sehingga permasalahan yang ada dapat diselesaikan bersama dan dengan penyelesaian yang efektif.

Tabel V.70 : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap kepemimpinan.

	INDIKATOR PERTANYAAN	Persentase(%)				
		SB	B	CB	KB	STB
	Tanggapan tentang sifat pemimpin anda dalam memberikan panutan	12,5	16,6	29,16	33,33	8,33
	Tanggapan pemimpin dalam membina hubungan kerja dan sosial terhadap karyawan	12,5	16,6	33,33	29,16	8,33
	Tanggapan terhadap watak pemimpin	16,6	16,6	29,16	33,33	4,16
	Tanggapan mengenai kebijakan	16,6	20,83	33,33	25	4,16

pemimpin dalam menyelesaikan suatu masalah.					
Hubungan komunikasi pimpinan anda terhadap seluruh karyawan?	16,6	29,16	33,33	20,83	0
Peranan pemimpin dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan?	12,5	16,6	33,33	29,16	8,33
Tanggapan terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan?	4,16	16,6	29,16	37,5	12,5
kebijakan seorang pemimpin dalam menanggapi karyawan yang memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada di perusahaan ?	12,5	16,6	25	37,5	8,33
Total tanggapan karyawan	25	36	59	59	13
Rata-rata	12,99	18,69	30,72	30,73	6,76

Sumber : Data olahan hasil penelitian

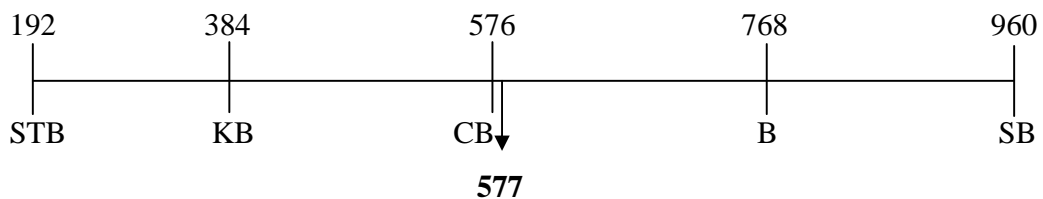
Dari tabel V.70. dapat dilihat hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan adalah, karyawan yang menyatakan sangat baik persentasenya sebesar 12,99%, karyawan yang menyatakan baik adalah 18,69% karyawan yang menyatakan cukup baik sebesar 30,72%, KARYAWAN yang menyatakan kurang baik sebesar 30,73% dan yang terakhir karyawan yang menyatakan sangat tidak baik persentasenya sebesar 6,76%.

Tabel V.21 : Total Jawaban Kepemimpinan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Karyawan	Skor	Jumlah seluruh jawaban karyawan (pada rekapitulasi)	Jumlah
Sangat Baik	5	25	125

Baik	4	36	144
Cukup Baik	3	59	177
Kurang Baik	2	59	118
Sangat Tidak Baik	1	13	13
Jumlah		192	577

Sumber : Data olahan hasil penelitian



Nilai dari 577 termasuk dalam kategori “cukup baik” dan jauh dari kategori baik.

Dari hasil yang dilampirkan diatas dapat kita ketahui bahwa pemimpin Hotel Tasia Ratu ini dinilai cukup baik oleh karyawannya, sifat pemimpin haruslah baik, disiplin, dapat menyelesaikan masalah dengan baik, dan mendengarkan segala masukan dari karyawan dengan baik, karena pimpinan adalah panutan terhadap bawahannya. apabila hal ini dibiarkan oleh pemimpin tersebut maka akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, karena antara karyawan dan atasan tidak terjadi hubungan komunikasi yang baik.

Dari ketujuh variabel ini faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingginya tingkat *Labour Turn Over* adalah kompensasi, yang dapat dilihat pada tabel rekapitulasi yaitu : karyawan yang menyatakan kurang baik adalah **41,14%**

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab-bab sebelumnya dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan tingginya *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kompensasi, adapun kompensasi yang diberikan oleh Hotel Tasia Ratu kepada karyawannya berupa gaji, tunjangan dan bonus. Dari rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa bahwa kompensasi yang diberikan oleh Hotel Tasia Ratu tergolong kurang baik (kurang memuaskan), dengan persentase jawaban sebesar 41,14%.
2. Faktor Promosi Jabatan, karyawan pada Hotel Tasia Ratu sangat setuju dengan promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak hotel yaitu promosi jabatan dilihat dari kinerja karyawan, promosi jabatan dilakukan dengan adil, dan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap karyawan yang dipromosikan tersebut. Disini tingkat persentasenya mencapai 32,80%
3. Faktor lingkungan kerja, dari rata-rata jawaban karyawan adalah baik yaitu mencapai 31,24%, hal ini dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja Dihotel Tasia Ratu Pekanbaru sudah baik, dengan tersedianya fasilitas yang tersedia dapat meningkatkan semangat kerja karyawan,
4. Motivasi, dari hasil pembahasan ini dapat kita ketahui bahwa tingkat motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kuat yaitu mencapai 35,41%.

5. Penempatan Tenaga Kerja, dari hasil pada bab sebelumnya dapat kita ambil kesimpulan bahwa pihak Tasia Ratu sudah cukup baik dalam penempatan karyawan yaitu mencapai 27,08%
6. Jaminan Masa Depan, dari hasil pembahasan sebelumnya dapat kita tarik kesimpulan bahwa pihak perusahaan masih kurang baik dalam pemberian jaminan masa depan terhadap karyawannya yaitu 35,93%.
7. Kepemimpinan, kesimpulan dari variable ini dominan karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan Hotel Tasia Ratu dinilai kurang baik, yaitu persentasenya adalah 30,73%.
8. Dari ketujuh variable diatas yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turn Over* adalah faktor kompensasi yang dapat dilihat hasil rekapitulasi yaitu mencapai 41,14%. Faktor kompensasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *Labour Turn Over* di Hotel Tasia Ratu. Karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan dan belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Hal ini membuat *Labour Turn Over* pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru meningkat (tinggi)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dalam mengendalikan atau memperkecil tingkat *Labour Turn Over* yang terjadi dihotel tasia ratu sudah sewajarnya perusahaan mengevaluasi terhadap program kompensasi, kesempatan karyawan untuk dipromosikan,

lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi terhadap karyawan, penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan pendidikan dan skill karyawan tersebut, program jaminan masa depan yang memberikan rasa aman terhadap karyawan tersebut, serta kepemimpinan yang baik dan jadi panutan terhadap bawahannya.

- b. Sebaiknya pihak hotel dalam memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan-tunjangan serta bonus harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, kompensasi juga harus dapat memenuhi standar kebutuhan hidup karyawan. Hal ini harus diperhatikan karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang paling dominan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat menekan tingginya tingkat *Labour Turn Over*.
- c. Sebaiknya pihak Hotel Tasia Ratu Pekanbaru dalam menetapkan kebijakan promosi lebih bijaksana, agar semangat kerja karyawan meningkat dan menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan tersebut.
- d. Jaminan masa depan terhadap karyawannya adalah hal yang harus diperhatikan oleh pihak Hotel Tasia Ratu, apabila karyawan telah terjamin masa depannya diperusahaan tersebut otomatis karyawan tidak lagi mencari pekerjaan lain yang bisa memberikan rasa aman akan jaminan masa depan terhadap karyawannya. Dengan demikian karyawan akan fokus terhadap segala pekerjaannya dan pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat.
- e. Perusahaan harus memotivasi karyawannya dalam upaya meningkatkan gairah bekerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

- f. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan, agar ruang gerak karyawan menjadi lebih mudah sehingga dapat membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari.
- g. Perusahaan harus jeli dalam menempatkan tenaga kerja, dalam penempatannya haruslah sesuai antara skill terhadap pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawar, 2002, *Operasional Tata Graha Hotel*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Alma, Buchari, 2000, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Alvabeta, Jakarta
- Gie, The Liang, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberti. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, Drs, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Julianti, 2007, *Analisa Labour Turn Over pada Hotel Asean Pekanbaru*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Grosing, Lin, 1997. *Seleksi Karyawan*, penerbit Arcan
- Murti dan Suprihatno, Jhon, 2000 *pengantar bisnis (dasar-dasar ekonomi perusahaan)* Edisi ke 5 Cetakan ke 3 Liberty, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemitro Alex, s, 1999, *Manajemen personalia*, Penerbit Graha Indonesia. Jakarta.
- Nurmansyah, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Unilak Press, Pekanbaru.
- Pangabean, Mutiara. 2002, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. CV. Rajawali Pers. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkami* Mundar Maju, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudgiri,. 1999, *Manajemen Perhotelan*, Alvabeta, Bandung.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis* Alvabeta Bandung.
- Sutojo, Siswanto. 2003 *Salesmanship, I* . PT Damar mulia Pustaka, Jakarta.
- Tohari, Ahmad. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Mandar maju.

Umar, husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung

Zeithal, A Valeri, 2000, *Manajemen jasa*, STIE YKPN, Yogyakarta.

DAFTAR TABEL

Tabel: 1.1	: Perkembangan Jumlah Karyawan Operasional Dan Tingkat Labour Turn Over Pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru Tahun 2005-2009.	3
Tabel: 1.2	: Perkembangan jumlah karyawan yang keluar pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru priode 2005-2009.	4
Tabel: 1.3	: Target dan realisasi hunian kamar pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru pada tahun 2005-2009 (dalam orang).....	5
Tabel V.1.	: Kompensasi Yang Diberikan Pihak Hotel Tasia Ratu Terhadap Karyawanya	68
Tabel V.2	: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Upah Yang Diberikan Perusahaan Ditinjau Dari Kebutuhan Karyawan	69
Tabel :V.3	: Tanggapan Karyawan Terhadap Gaji Yang Diterima Karyawan Sebagai Imbalan Atas Jasa Hasil Kerja	70
Tabel:V.4.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan Pihak Perusahaan	70
Tabel V.5.	: Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Bonus Sebagai Penghargaan Atas Prestasi Kerja Karyawan.....	71
Tabel V.6.	: Tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima atas prestasi karyawan.....	72
Tabel V.7.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Yang Diberikan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan	73
Tabel V.8.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian kompensasi Yang Ditinjau Dari Mengutamakan Keadilan.....	73
Tabel V.9.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Baik Ditinjau Dari (UMR) Yang Berlaku	74
Tabel V. 10.	: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan	75
Tabel V.11.	: Total Jawaban Kompensasi Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban	76
Tabel V.12.	: Tanggapan Karyawan Yang Akan Dipromosikan Apabila Telah Memenuhi Syarat Serta Kinerja Yang Baik.....	78
Tabel V.13	: Tanggapan Responden Mengenai Keikhlasan Dalam Bekerja Adalah Kunci Kesuksesan Dalam Mancapai Tujuan Perusahaan.....	79
Tabel V.14	: Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dapat Meningkatkan Taraf Hidup Manusia	79
Tabel V.15	: Tanggapan Responden Mengenai promosi jabatan yang dilakukan dengan melalui azaz kepercayaan serta kejujuran karyawan	80

Tabel V.16. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Yang Dilakukan Perusahaan Ditinjau Dari Azas Keadilan Yang Baik	81
Tabel V.17. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dilihat Dari Masa Kerja Karyawan.....	82
Tabel V.18. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dilihat Dari Formasi Yang Ada	82
Tabel V.19. : Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi Jabatan Dapat Menciptakan Persaingan Yang Sehat Antar Karyawan	83
Tabel. V.20. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan.....	84
Tabel V.21 : Total Jawaban Promosi Jabatan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban	85
Tabel V.22. : Tanggapan Karyawan Tentang Ketersediaan Fasilitas Kerja Ditempat Bekerja	86
Tabel V.23. : Tanggapan Terhadap Kondisi Kerja Dihotel Tasia Ratu	87
Tabel V.24. : Tanggapan Karyawan Tentang Hubungan Sosial Antar Karyawan	88
Tabel V.25 : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Ditempat Kerja	89
Tabel V.26. : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Tersedianya Kantin Atau Kafeteria Dilingkungan Hotel	89
Tabel V.27. : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Fasilitas Kesehatan Yang Disediakan Pihak Hotel Secara Cuma-Cuma.....	90
Tabel V.28. : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Tersedianya Tempat Ibadah Yang Ada Dilingkungan Hotel Tasia Ratu	91
Tabel V.29. : Tanggapan Karyawan Tentang Tentang Susunan Interior Yang Memudahkan Ruang Gerak Karyawan	92
Tabel. V.30 : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru	93
Tabel V.31 : Total Jawaban Lingkungan Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban.....	94
Tabel V.32. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Membantu Pekerjaan Rekan- Rekannya Dalam Pekerjaan Sehari-Hari	95
Tabel V.33. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Bekerja Dengan Baik.....	96
Tabel V.34. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Melakukan Diskusi Sesama Karyawan.....	97
Tabel V.35. : Tanggapan Motivasi Karyawan Untuk Memperlihatkan Prestasi Kerja Yang Baik	98

Tabel V.36. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Mendapatkan Penghargaan Dari Perusahaan.....	99
Tabel V.37. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Bekerja Lebih Giat Lagi Agar Diberi Kesempatan Untuk Dipromosikan.....	99
Tabel V.38. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Untuk Untuk Mendapatkan Tambahan Penghasilan.....	100
Tabel V.39. : Tanggapan Motivasi Didalam Diri Karyawan Dalam Bekerja Keras Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.....	101
Tabel V.40. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Bekerja.....	102
Tabel V.41 : Total Jawaban Motivasi Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban.....	103
Tabel V 42. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Program Promosi.....	104
Tabel V 43. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Syarat-Syarat Individu diMasing-Masing Jabatan.....	105
Tabel V 44. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Pemberlakuan Demosi Terhadap Karyawan Yang Tidak Disiplin.....	106
Tabel V 45. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Skill Karyawan Itu Sendiri.....	107
Tabel V 46. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan.....	107
Tabel V 47. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Program Transfer Dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan.....	108
Tabel V 48. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Kecakapan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaanya.....	109
Tabel V 49. : Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Dilihat Jenis Dan Sifat Pekerjaan.....	110
Tabel V.50. : Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja.....	111
Tabel V.51 : Total Jawaban Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban.....	112
Tabel V.52. : Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Sosial Dalam Memberikan Rasa Aman Terhadap Diri Karyawan Dalam Bekerja.....	114
Tabel V.53 : Tanggapan Karyawan Terhadap Program Pensiun Yang Diberikan Pihak Perusahaan Dalam Menjamin Masa Depan Karyawan.....	115

Tabel V.54	: Tanggapan Karyawan Terhadap Asuransi Yang Diberikan Pihak Perusahaan	115
Tabel V.55.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Fungsi Program Pensiun Yang Diberikan Perusahaan.....	116
Tabel V.56	: Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan Pensiun Yang Dilakukan Perusahaan.....	117
Tabel V.57.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian THR Terhadap Karyawannya.....	118
Tabel V.58.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Tunjangan Akhir Tahun Yang Diberika Perusahaan Terhadap Karyawanya.....	119
Tabel V.59.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Pengembangan Karir Yang Diberikan Pihak Perusahaan	119
Tabel V.60	: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Jaminan Masa Depan Yang Diberikan Oleh Perusahaan.....	120
Tabel V.61	: Total Jawaban Jaminan Masa Depan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban.....	121
Tabel V.62.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Sifat Pemimpin Dalam Memberikan Panutan Kepada Karyawanya.....	123
Tabel V.63.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Pimpinan Dalam Membina Hubungan Kerja dan Sosial Terhadap Karyawanya.	123
Tabel V.64	: Tanggapan Karyawan Terhadap Watak Seorang Pemimpin Dalam Menyelesaikan Pekerjaanya,	124
Tabel V.65	: Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan-Kebijakan Yang Dilakukan Oleh Seorang Pemimpin Dalam Mengatasi Masalah Yang Dihadapi Oleh Perusahaan.....	125
Tabel V.66.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Hubungan Komunikasi Pimpinan Terhadap Seluruh Karyawanya.....	126
Tabel V.67.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Peranan Pemimpin Dalam Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Karyawan.	126
Tabel V.68	: Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan.	127
Tabel V.69.	: Tanggapan Karyawan Terhadap Kebijakan Seorang Pemimpin Dalam Menanggapi Masukan Yang Ada Diperusahaan.....	128
Tabel V.70	: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap kepemimpinan.	
Tabel V.71	: Total Jawaban Kepemimpinan Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban	129

Putra Widodo “Analisis Labour Turn Over pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru”. Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2010.

LEMBAR PERTANYAAN

I. PENGANTAR

Melalui kesempatan ini, saya bermaksud mendapatkan data dan informasi untuk penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Demi tercapainya tujuan tersebut, maka saya mohon kesediannya Bapak/Ibu/Sdr/I yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada kuestioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam pengumpulan data tersebut tidak ada maksud- maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negatif atas jawaban Bapak/Ibu/ Sdr/I berikan nantinya, tetapi semata-mata hanyalah untuk kepentingan ilmiah saja. Bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan sangat diharapkan kebijaksanaanya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN.

Nama Responden :

Usia :

Alamat :

Pekerjaan :

III. PETUNJUK PENGISIAN.

Berilah tanda silang (x) pada kolom yang menunjukkan persetujuan pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut:

SANGAT BAIK = SB SANGAT KUAT = SK
BAIK = B KUAT = K
CUKUP BAIK = CB CUKUP KUAT = CK
KURANG BAIK = KB KURANG KUAT = KK
SANGAT TIDAK BAIK = STB SANGAT TIDAK KUAT = STK

A. Kompensasi

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Menurut anda, bagaimanakah tingkat Upah yang diberikan Hotel Tasia Ratu jika ditinjau dari kebutuhan saudara?					
2	Bagaimana menurut anda terhadap gaji yang diterima sebagai imbalan jasa atas hasil kerja anda?					
3	Bagaimana menurut anda terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawannya?					
4	Bagaimana menurut anda terhadap pemberian bonus sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan?					
5	Menurut saudara apakah kompensasi yang anda peroleh saat ini telah baik?					
6	Bagaimanakah menurut anda tentang pemberian kompensasi yang dilakukan pihak perusahaan berdasarkan tingkat pendidikan?					
7	Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik ditinjau					

	dari mengutamakan keadilan?					
8	Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan pihak perusahaan sudah baik ditinjau dari (UMR) yang berlaku					

I.

B. Promosi Jabatan

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	STS
1	Karyawan akan di promosikan apabila telah memenuhi persyaratan serta kinerja yang baik dalam perusahaan.					
2	Keikhlasan dalam bekerja adalah kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan.					
3	Promosi jabatan dapat meningkatkan taraf hidup karyawan.					
4	Promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya berazaskan pada kepercayaan serta kejujuran karyawan.					
5	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan haruslah menggunakan azas keadilan yang baik.					
6	Salah satu syarat dipromosikan adalah dengan melihat masa kerja karyawan itu sendiri.					
7	Syarat-syarat untuk melakukan promosi jabatan adalah dengan melihat formasi yang tersedia.					
8	Promosi jabatan akan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan.					

I.

C. Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Bagaimana tanggapan anda terhadap ketersediaan fasilitas tempat anda bekerja?					
2	Bagaimana menurut anda tentang kondisi kerja dihotel Tasia Ratu?					
3	Bagaimana menurut anda tentang hubungan antar sosial karyawan dihotel tasia ratu?					
4	Menurut anda bagaimanakah hubungan antara pimpinan dengan karyawan ditempat anda bekerja saat ini?					
5	Bagaimanakah menurut anda terhadap tersedianya kantin atau kafetaria dilingkungan hotel tasia ratu?					
6	Bagaimana menurut anda terhadap fasilitas kesehatan yang disediakan oleh pihak Tasia Ratu terhadap karyawannya secara cuma-cuma?					
7	Bagaimanakah menurut anda terhadap tersedianya tempat ibadah yang ada di lingkunga hotel tasia ratu?					
8	Bagaimanakah menurut anda terhadap susunan interior untuk memudahkan ruang gerak bagi karyawan hotel Tasia Ratu?					

I

D. Motivasi

NO	PERNYATAAN	SK	K	CK	KK	STK
1	Dorongan di dalam diri karyawan untuk membantu pekerjaan rekan-rekannya.					
2	Dorongan didalam diri karyawan untuk					

	bekerja dan baik adalah.					
3	Berdiskusi sesama karyawan adalah salah satu cara membina hubungan baik, maka dorongan karyawan untuk melakukan hal ini adalah.					
4	Dorongan dari dalam diri karyawan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik adalah.					
5	Dorongan motivasi karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan adalah.					
6	Dorongan motivasi karyawan untuk bekerja keras agar diberi kesempatan untuk dipromosikan adalah.					
7	Dorongan karyawan untuk mendapatkan tambahan penghasilan adalah.					
8	Menjadi karyawan dengan prestasi yang timbul diperlukan kerja keras, kesadaran mengenai hal ini di dalam diri karyawan tersebut adalah.					

E. Penempatan Tenaga Kerja

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Menurut anda bagaimanakah penempatan yang dilakukan perusahaan jika ditinjau dari program promosi ?					
2	Bagaimanakah menurut anda tentang penempatan tenaga kerja dilihat dari syarat-syarat individu dari masing-masing jabatan dihotel Tasia Ratu ini?					
3	Menurut tanggapan anda bagaimanakah pemberlakuan demosi terhadap karyawan yang tidak disiplin?					

4	Bagaimana menurut anda terhadap penempatan karyawan ditinjau dari skill karyawan itu sendiri?					
5	Bagaimanakah tanggapan anda terhadap deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan mengenai jabatan yang lowong terhadap proses penempatan karyawan?					
6	Bagaimanakah menurut anda tentang program transfer yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perusahaan?					
7	Bagaimanakah menurut anda mengenai penempatan tenaga kerja dilihat dari kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya?					
8	Bagaimanakah menurut anda tentang penempatan tenaga kerja dilihat dari jenis dan sifat dan pekerjaan yang dilakukan pihak Hotel Tasia Ratu?					

I.

F. Jaminan Masa Depan

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Bagaimanakah tanggapan anda terhadap program jaminan sosial dalam memberikan rasa aman terhadap diri anda dalam bekerja?					
2	Bagaimanakah menurut anda terhadap					

	program pensiun yang diberikan pihak perusahaan dalam usaha menjamin masa depan karyawanya?					
3	Bagaimana menurut anda tentang program asuransi yang diberikan pihak perusahaan?					
4	Bagaimanakah menurut anda tentang fungsi program pensiun (asuransi, tabungan, pensuin) yang dilakukan perusahaan?					
5	Menurut anda bagaimanakah kebijakan pensiun yang dilakukan perusahaan ini?					
6	Bagaimanakah menurut anda terhadap pemberian (THR) oleh perusahaan?					
7	Bagaimanakah menurut anda terhadap tunjangan akhir tahun yang diberikan perusahaan terhadap anda?					
8	Menurut saudara bagaimanakah jaminan pengembangan karir yang diberikan pihak Tasia Ratu Pekanbaru?					

G. Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Menurut anda bagaimanakah sifat pemimpin anda dalam memberikan panutan kepada bawahanya?					
2	Menurut tanggapan anda bagaimanakah pimpinan anda dalam mambina hubungan kerja dan sosial terhadap karyawanya?					
3	Menurut anda, apakah pimpinan anda adalah seorang yang mempunyai watak					

	seorang pimpinan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaanya?					
4	Bagaimanakah tanggapan anda terhadap kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatasi suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan?					
5	Bagaimanakah tanggapan anda mengenai hubungan komunikasi pimpinan anda terhadap seluruh karyawanya?					
6	Menurut tanggapan anda terhadap peranan pemimpin dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan?					
7	Bagaimanakah menurut tanggapan anda terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan?					
8	Menurut anda bagaimanakah kebijakan seorang pemimpin dalam menanggapi karyawan yang memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada di perusahaan ?					

BIODATA PENULIS



Nama lengkap penulis adalah Putra Widodo merupakan anak ke tujuh dari delapan bersaudara, anak dari pasangan suami istri H. Ahmad Arifin dan Hj. Kamsiah (Alm), penulis dilahirkan di Selatbaru, 12 Mei 1986.

Adapun jenjang pendidikan penulis adalah: Sekolah Dasar Negeri di SDN 048 Selatbaru (1993-1999). Kemudian penulis melanjutkan ke Sekolah SMPN 04 Selatbaru tahun (1999-2000). Penulis menamatkan Sekolah SMAN 01 Selatbaru tahun (2005). Dan selanjutnya penulis masuk di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau bulan September tahun 2005, penulis diterima sebagai mahasiswa UIN SUSKA di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen. Dan penulis menyelesaikan kuliah pada bulan Juni 2010.