

**SKRIPSI**

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KERYAWAN**

**PADA PT. RIAU SUMBER LESTARI**

**PEKANBARU**



**OLEH**

**ZAINAL**

**10671004754**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2001**

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KERYAWAN  
PADA PT. RIAU SUMBER LESTARI  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif**

**Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim**

**Pekanbaru**

**OLEH**

**ZAINAL**

**10671004754**

**JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM S1**

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

## **ABSTRAK**

### ***Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan***

#### ***Pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru***

***Oleh : Zainal***

*Peran tenaga kerja merupakan aset yang berguna dalam sebuah perusahaan. Dari tahun 2004 sampai dengan 2009 selalu terjadi pemutusan hubungan kerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Pemutusan hubungan kerja berjumlah total 19 orang karyawan yang terdiri dari staf dan operator pompa yang telah keluar.*

*Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Dengan penelitian ini faktor mana yang lebih dominan penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan.*

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang bergerak dibidang stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU). Jenis dan sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah pimpinan dan para karyawan yang terkait pemutusan hubungan kerja sebanyak 19 orang karyawan yang telah keluar. Adapun tehknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode komparatif.*

*Dari analisis yang dilakukan terhadap responden, diketahui bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan adalah faktor keinginan perusahaan dan faktor keinginan karyawan. Faktor yang lebih dominan penyebab pemutusan hubuungan kerja karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah faktor keinginan perusahaan.*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Lembar Persetujuan .....</b>	<b>i</b>
<b>Lembar Pengesahan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Lembar Pernyataan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Lembar Persembahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang masalah .....	1
1.2 Perumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian.....	6
1.4 Sistematika penulisan.....	7

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

2.1	Pengertian tenaga kerja.....	9
2.2	Pengertian pemutusan hubungan kerja .....	11
2.3	Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja .....	14
2.4	Proses pemutusan hubungan kerja.....	29
2.5	Hipotesis .....	30
2.6	Variabel penelitian.....	30

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi dan waktu penelitian.....	31
3.2	Jenis dan sumber data.....	31
3.3	Populasi penelitian .....	32
3.4	Teknik pengumpulan data .....	32
3.5	Analisa data .....	32

## **BAB IV GAMBARAN UMUM SEJARAH PERUSAHAAN**

4.1	Sejarah singkat berdirinya perusahaan.....	34
4.2	Struktur organisasi .....	34
4.3	Aktifitas perusahaan .....	38

## **BAB V HASIL PENELITIAN**

5.1 Identitas Responden .....	39
5.2 Analisis faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari pekanbaru .....	43
5.2.1 Faktor keinginan perusahaan .....	43
5.2.2 Faktor keinginan karyawan .....	53
5.3 Hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja karyawan .....	62
5.4 Rekapitulasi hasil jawaban responden .....	63
5.5 Analisis komparatif .....	69

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	71
6.2 Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ( IPTEK ) yang sangat pesat pada saat sekarang didorong oleh kemajuan zaman pada saat ini, namun peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Karena tanpa penggunaan sumber daya manusia sebagai pengoperasian, maka peralatan yang ada dalam perusahaan seperti mesin tidak dapat berfungsi sebagai mana mestinya kalau tidak tenaga kerja manusia yang ahli serta terampil dalam bidangnya.

Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu *asset* yang besar dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja, segala kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan fungsinya, tenaga kerja selalu menghadapi berbagai macam persoalan, baik persoalan yang muncul dari tenaga kerja itu sendiri maupun kebijakan yang dilakukan perusahaan. Salah satunya adalah masalah pemutusan hubungan kerja yang sering disingkat dengan PHK.

Perusahaan selalu menginginkan perusahaannya tumbuh dan berkembang seiring dengan pesatnya pertumbuhan perekonomian pada saat sekarang. Untuk mencapai semua itu maka perusahaan tersebut sangat membutuhkan seorang pimpinan yang ahli dan cakap dalam mengatur serta mengkoordinasi perusahaan agar perusahaan tersebut sesuai dengan apa yang telah diharapkan perusahaan,

termasuk mengatur tenaga kerja. Jika seorang pemimpin tidak mampu mengatur tenaga kerja atau bawahannya, maka perusahaan akan gagal dalam melaksanakan fungsinya.

Hubungan kerja antara buruh (pegawai) dengan majikan (pimpinan perusahaan) terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang bersangkutan. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh buruh (pegawai) dengan majikan (pimpinan perusahaan) dimana pihak pertama menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pihak kedua dengan menerima upah/gaji dan dimana pihak kedua menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pihak pertama dengan membayar upah.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan antara suatu perusahaan dengan seorang atau beberapa orang buruh atau karyawan, yaitu atas keinginan perusahaan dan atas keinginan karyawan.

Di daerah Riau, khususnya kota pekanbaru terdapat berbagai perusahaan, salah satu diantaranya adalah PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta-Arengka Panam Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan bahan bakar minyak atau yang disebut dengan stasiun pengisian bahan bakar umum SPBU.

Adapun pembagian jam kerja karyawan dibagi menjadi 3 shif, dimana satu shif beroperasi selama 8 jam kerja, adapun waktu kerja karyawan adalah :

1. Shif A dari pukul 07.00 - 15.00 Wib. Istirahat 1 jam ( 12.00 wib )
2. Shif B dari pukul 15.00 - 23.00 Wib. Istirahat 1 jam ( 17.00 wib )



3. Shif C dari pukul 23.00 – 07.00 Wib. Istirahat 1 jam (03.00 wib )

Pemutusan hubungan kerja sering kali terjadi karena merupakan suatu masalah yang wajar, akan tetapi ada kalanya berdampak negative atau kurang menguntungkan baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun perusahaan yang bersangkutan.

Dari tahun 2005-2009 selalu terjadi pemutusan hubungan kerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru, dengan total 19 orang karyawannya telah keluar dari perusahaan saat ini karyawan yang masih bekerja yang masih bekerja pada PT.Riau Sumber Lestari Pekanbaru hanya berjumlah 16 orang yang terdiri dari Staff dan Karyawan. Untuk lebih jelasnya gambaran tentang jumlah tenaga kerja yang di putuskan hubungannya pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru, berikut ini disajikan table jumlah tenaga kerja dan jumlah pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT.Riau Sumber Lestari Pekanbaru.

**Tabel 1.1 jumlah karyawan dan jumlah pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru {dalam satuan orang }**

Tahun	Jumlah Karyawan	Pemutusan Hubungan Kerja		Persentase
		Keinginan perusahaan	Keinginan karyawan	
2005	24	7	3	41,66%
2006	18	2	2	22,22%
2007	19	1	-	5,26%
2008	19	1	1	10,52%
2009	18	2	-	11,11%
	$\Sigma$	13	6	100

Sumber : data olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari Tahun 2005-2009 terjadi penurunan dalam hal jumlah karyawan, yakni dari jumlah karyawan 24 Orang menjadi 18 orang. Persentase pemutusan hubungan kerja terbesar terjadi pada tahun 2005, yakni sebesar 41,66 %, dengan jumlah karyawan yang telah keluar dari perusahaan sebanyak 10 orang. Sedangkan persentase pemutusan hubungan kerja terkecil terjadi pada tahun 2007, yakni sebesar 5,26 % dengan jumlah karyawan yang telah keluar dari perusahaan sebanyak 1 Orang.

Dari data pada table juga dapat dilihat bahwa ada penambahan karyawan untuk menggantikan karyawan yang telah keluar dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan oleh perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi oleh pihak perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan digolongkan tinggi / rendah, diperlukan penilaian yang baik dari pihak perusahaan. Agar penilaian kerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan pengkajian secara mendalam apakah diukur besar produksi atau dari tahap yang ditentukan perusahaan.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.

3. Setiap orang ingin mengetahui dengan pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan objektif dan penilaian dasar prestasi kerja.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang bersipatnya rutin tanpa informasi.

Apabila disebuah organisasi perusahaan tidak ada penilaian kinerja maka karyawan tidak akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan mungkin saja ini akan mempengaruhi karyawan dari organisasi perusahaan tempat ia berkeja.

Manajer dalam melaksanakan pemberhentian harus memperhitungkan laba ruginya, apabila kalau diingat bahwa saat karyawan diterima adalah dengan cara yang baik-baik, sudah selayaknya perusahaan melepas mereka dengan cara yang baik pula. Perusahaan juga sebaiknya memberikan bantuan kepada karyawan yang telah keluar dengan cara mencarikan pekerjaan baru. Upaya ini juga memberikan rasa tenang bagi karyawan yang tersisa tentang jaminan perusahaan apabila pemutusan hubungan kerja terjadi.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja terjadi, berdasarkan inilah penulis mengadakan serangkaian penelitian dengan judul skripsi : **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU SUMBER LESTARI PEKANBARU”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah **“Apakah Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT .Riau Sumber Lestari Pekanbaru?”**

### **1.3 Tujuan dan manfaat penelitian**

1. Tujuan penelitian untuk mengetahui ;
  - a. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadi pemutusan hubungan kerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.
  - b. Factor apa yang menyebabkan keinginan perusahaan dan keinginan karyawan melakukan pemutusan hubungan kerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.
2. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:
  - a. Untuk membantu pihak perusahaan sebagai sumbangan pikiran penulis, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja.
  - b. Sebagai bahan informasi bagi pihak – pihak yang melakukan penelitian berikutnya yang mengambil permasalahan yang serupa.

- c. Untuk menyelaraskan antara teori dalam praktek yang telah penulis dapatkan selama dibangku kuliah.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, dimana pada pembahasan ini dibagi atas enam bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab dikemukakan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan dengan jelas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini akan dipaparkan konsep-konsep antara lain pengertian tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia, sebab-sebab terjadi pemutusan tenaga kerja, konsekwensi pemutusan hubungan kerja, hipotesis dan variable penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai metode penelitian, yaitu lokasi penelitian, jenis dan sumber data, waktu penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan, struktur perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini merupakan inti permasalahan skripsi, dimana penulis akan membahas tentang factor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran sehubungan dengan usaha penulis untuk menjawab permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Tenaga Kerja (Man Power)**

Tenaga kerja adalah tenaga manusia yang benar-benar di persiapkan untuk bekerja melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan dan jenis pekerjaan yang tersedia. (Sukarno, 2002) didalam bahasa inggris tenaga kerja dinamakan labour atau man power. Termasuk didalam kategori tenaga kerja ini adalah wira usahawan dan tenaga kerja profesional yang bekerja sendiri (Soroto ,2000). Pendapat lain tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003:59). Selama perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, selama itu pula hubungan kerja masih ada, namun pemutusan hubungan kerja (pemberhentian) dapat terjadi, walaupun perjanjian kerja masih mengikat kedua belah pihak (Manullang,2006:195 ).

Sebagai sumber daya manusia tenaga kerja ini harus dapat dibina agar kemampuan berproduksi seseorang baik didalam pekerjaan, seni, dan lainnya menjadi semakin baik. Oleh karena itu pembinaan Sumber Daya Manusia mempunyai arti yang sangat penting dan mempunyai aspek kesehatan, pendidikan, semua usaha meningkatkan keterampilan agar orang mudah di

tempatkan dalam pekerjaan. Dengan terjadinya pemberhentian yang berkelanjutan hidup didunia memberikan keresahan kepada para pekerja, yang merespon dengan turunnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Tekanan psikologis ini secara akumulatif berefek pada penurunan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pekerja dan perusahaan (Sudjana, 2002, 31).

Pada Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil-hasil tertentu melalui kegiatan orang lain, ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan meletakkan program kepegawaian yang menyangkut masalah-masalah :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan kerja karyawan yang efektif serta sesuai dengan keterangan peserta.
2. Menetapkan penarikan seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan konsep manajemen.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

{ Hamanik, 2000}.

Peranan Sumber Daya Manusia dikuti dengan menentukan terwujudnya tujuan, akan tetapi, untuk memimpin manusia sangatlah rumit. Tenaga kerja manusia selalu mampu cakap dan terampil. Juga tidak kala penting kemauan dan



kesanggupan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal itu mengurangi konsekuensi negatif seperti penurunan moral, produktivitas, kecemasan, dan ketidakpercayaan karyawan yang tersisa (Rivai,2004 :223)

Karyawan adalah orang penjual jasa, baik pikiran maupun tenaga, mendapat kompensasi yang sama besarnya yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan di bedakan atas :

1. Karyawan manajerial

Yaitu orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

2. Karyawan operasional

Yaitu setiap orang yang secara langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.

## **2. 2 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemberhentian merupakan fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Dalam bahasa asing, istilah pemberhentian dikenal dengan *separatin* atau pemisahan pemutusan hubungan kerja pada karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Tujuan dari pemberhentian pegawai adalah untuk mempertahankan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan (Mangkunegara,2005:165).

Secara umum pemutusan hubungan kerja terjadi karena beberapa sebab seperti permintaan sendiri, berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan / kondisi fisik yang tidak memungkinkan dan meninggal dunia. Problema pemutusan hubungan kontrak kerja, kesehatan buruh, masa pensiun, kesehatan / kondisi fisik yang tidak memungkinkan dan meninggal dunia. Problema pemutusan hubungan kerja biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan problema yang lebih besar bagi kalangan buruh pengusaha, diantaranya ;

1. Posisi salah satu pihak yang lemah (biasanya pihak pekerja) sehingga pihak lain yang lebih kuat dengan mudah memutuskan hubungan kerja dan menggantinya dengan pekerja baru yang sesuai dengan keinginan. Hal ini dilakukan dengan alasan logis maupun direkayasa.
2. Tidak jelasnya kontrak (waktu) kerja sehingga pemutusan hubungan kerja bisa terjadi kapan saja. Kebijakan menetapkan kesempatan kerja bersama (KKB) tidak dilakukann atau dikontrol dengan baik sehingga kasus pemutusan hubungan kerja bisa terjadi kapan saja.
3. Rendahnya Sumber Daya Manusia kaum pekerja, semakin sulitnya mencari pekerjaan alternative, dan terjaminnya pemenuhan kebutuhan dasar Negara. Tidak heran, pemutusan hubungan kerja menjadi seperti vonis mati bagi pemenuhan dasar kehidupan normalnya.
4. Tidak ada pihak ke tiga yang membantu penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja secara tuntas yang memuaskan kedua pihak, terutama

pihak buruh yang paling sering menerima kekalahan meskipun pemerintah telah menyusun peraturan teknis tentang pemutusan hubungan kerja dalam UU No.12 Tahun 1964 yang disempurnakan oleh peraturan menteri tenaga kerja No. PER-03/MEN/1996, namun dalam pelaksanaan teknisnya banyak realitas yang merugikan hak-hak kaum buruh itu sendiri, hal ini disebabkan karena rendahnya pemahaman buruh terhadap sebagai peraturan pemerintah, posisi tawar yang rendah, dan lembaga pendamping yang secara serius membela kaum buruh dalam menghadapi kasus pemutusan hubungan kerja.

Adapun alasan lain mengapa sampai terjadi pemberhentian /PHK, penting untuk menjaga agar dampak negatifnya seminimal mungkin baik bagi organisasi maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Artinya bagan yang mengelola Sumber Daya Manusia harus mampu menemukan cara yang paling tidak pahit bagi kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja juga berkaitan dengan masalah kinerja karyawan. Kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan atau produksi. Penilaian atas kinerja individu dalam organisasi merupakan langkah penting untuk menetapkan langkah individu dalam jabatannya berhasil melaksanakan pekerjaan atau gagal. Kalau berhasil, sejauh mana keberhasilannya. dan jika dinilai gagal, sejauh mana kegagalannya. (Alwi,2001:211)

Tujuan tujuan pokok system penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang tepat dan akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota

organisasi. Semakin tepat dan akurat informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Apabila disebuah organisasi perusahaan tidak ada penilaian kinerjanya, maka karyawan tidak akan termotivasi didalam melaksanakan pekerjaannya. Dan mungkin saja ini akan menyebabkan karyawan keluar dari organisasi perusahaan tempat ia bekerja (Simamora, 1997:423).

Karyawan yang dilepas akan kehilangan pekerjaan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan biologis, sosiologis dan ekonominya. Manajer dalam melaksanakan PHK harus dapat memperkirakan untung dan ruginya. Jika dilihat, pada saat karyawan diterima adalah dengan cara baik, maka selayaknya mereka dilepas dengan cara baik pula.

Ada berbagai macam alasan mengapa seorang karyawan minta berhenti diberhentikan diantaranya adalah :

1. Ditinjau dari sudut karyawan adalah tidak cukupnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Dalam memberhentikan seseorang atau beberapa orang karyawan harus diperhatikan dan direalisasikan terutama yang berhubungan dengan dasar hukum pemberhentian dan tanggung jawab moral perusahaan kepada karyawan yang diberhentikan.
2. Ditinjau dari sudut pandang perusahaan, bila terjadi PHK, maka kemungkinan kerugian dan beban juga akan dialaminya sama dengan pihak karyawan yang di PHK.

### **2.3 Faktor Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja seharusnya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan agar tidak menimbulkan berbagai masalah. Pemutusan hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan seseorang atau beberapa orang buruh atau pegawai, dapat digolongkan atas tiga sebab utama (Manullang,2006:197) :

#### **A. Keinginan Perusahaan**

Perusahaan dapat memberhentikan seseorang karyawan baik secara hormat maupun secara tidak hormat. Ada beberapa sebab mengapa buruh diberhentikan karena keinginan perusahaan, yaitu :

1. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindakan pidana lainnya yaitu pemberhentian tidak dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindakan pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman pidana.

Dalam menghadapi hal yang seperti ini perlu diperhatikan antara lain :

- a. Apabila kepada pegawai yang bersangkutan telah diberikan peringatan-peringatan lisan maupun tulisan sebanyak 3 kali dan pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan suatu perubahan sikap atau perilaku.
- b. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat dengan alasan yang jelas.

- c. Kepada pegawai yang bersangkutan tidak diberikan pesangon maupun jasa, tetapi hanya diberikan uang ganti rugi.
2. Karana adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan cara hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan – kesulitan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi. Dalam menghadapi pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi perlu diperhatikan antara lain :
  - a. Paling lambat 3 bulan sebelum pemberhentian pihak perusahaan perlu memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan.
  - b. Mengenai adanya rencana rasionalisasi dan pemberhentian tersebut dengan alasan-alasan yang jelas.
  - c. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa dan ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - d. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat kepada pegawai yang bersangkutan.
3. Tidak cakap dalam masa percobaan

Dalam masa percobaan seseorang pegawai dapat diberhentikan dengan seketika, artinya pegawai dalam masa percobaan dapat diberhentikan dengan tidak memperhatikan tenggang waktu 1 bulan. Dalam masa percobaan, umumnya alasan pemberhentian ialah karena pegawai tidak cakap dalam bekerja. Pasal 1603 1 KUHP, menyatakan baik

selama masa percobaan masing-masing pihak berhak seketika mengakhiri hubungan kerjanya dengan pemberhentian.

Masa waktu percobaan paling lama tiga bulan. Pemberhentian selama masa percobaan buruh tidak berhak menuntut ganti kerugian berupa pesangon dan uang jasa kepada perusahaan yang memberhentikan.

#### 4. Buruh ditahan oleh alat Negara

Buruh atau pegawai dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan dari pekerjaannya, jika buruh atau pegawai tersebut ditahan oleh alat Negara. Jika kemudian buruh atau pegawai tersebut telah dilepaskan, ia dapat dipekerjakan kembali atau diberhentikan, maka perusahaan berkewajiban membayar ganti kerugian berupa pesangon dan uang jasa sesuai dengan masa kerja buruh sesuai dengan peraturan perusahaan.

#### 5. Buruh dihukum oleh hakim

Perusahaan dapat memberhentikan pegawai atau buruh, bila buruh atau pegawai dihukum oleh hakim berdasarkan tuduhan majikan atau karena hal-hal lain. Bila pemberhentian tersebut bersifat mendadak, maka buruh kehilangan haknya untuk mendapatkan ganti rugi dari perusahaan. Demikianlah misalnya, sesuai dengan putusan P4 pusat No P4/57/6241, seorang buruh telah dihukum oleh pengadilan negeri selama empat bulan karena menadah barang-barang curian, telah diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan mendesak, karena hal inilah yang

menyebabkan ia tidak menerima sesuatu ganti rugi dari perusahaan berupa apapun juga.

6. Buruh berusia lanjut

Buruh atau pegawai yang sudah berusia lanjut yang menyebabkan menurunnya prestasi kerjanya, maka pihak perusahaan dapat diberhentikan atau dipensiunkan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

7. Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga kerja

Penutupan badan usaha, secara otomatis menyebabkan pemberhentian para buruh atau pegawai didalam perusahaan tersebut. Pemberhentian buruh biasa diikuti dengan pemberian pesangon dan uang jasa pada umumnya dimusyawarahkan oleh majikan dengan para buruh. Dalam keadaan memaksa, misalkan perusahaan kena musibah bencana alam atau kebakaran perusahaan dapat memberhentikan pegawai atau buruhnya tanpa memberikan berupa pesangon dan uang jasa.

Pengurangan tenaga kerja dengan memberhentikan sebagian pegawai dapat terjadi berhubungan karena intern perusahaan, seperti modernisasi, otonomisasi, mekanisasi, perubahan hasil produksi, perubahan dalam cara memproduksi, dan dapat terjadi karena faktor diluar



perusahaan, misalnya tidak ada bahan bakar, kebijakan pemerintah, dan sebagainya.

Menurut( Hasibuan 2005:209) penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja berdasarkan keinginan perusahaan kerana karyawan tersebut menurut perusahaan tidak akan memberikan keuntungan lagi. Misalnya karyawan yang kurang cakap, usia lanjut, dan melakukan tindakan yang merugikan. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan disebabkan oleh hal-hal berikut :

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Prilaku dan disiplinnya kurang baik.
- c. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertip perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerjasama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

Tindakan pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan oleh pihak perusahaan agar perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut (Pangabea,2002:119):

1. Mengurangi biaya tenaga kerja.
2. Mengatikan kinerja yang buruk
3. Meningkatkan inovasi

Pemutusan hubungan kerja meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan yaitu :

- a. Pemberian penghargaan melalui promosi atas kinerja individual yang tinggi.
- b. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk.
- c. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi atau menawarkan pandangan yang baru.

4. kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar

Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda-beda dan mendisbusikan ulang komposisi budaya dan jenis kelamin tenaga kerja.

Pemberhentian atau *turn over* yang berlebihan tidak diinginkan oleh perusahaan karena akan menghabiskan banyak biaya. Jika seseorang karyawan meninggalkan sebuah perusahaan, biasanya biaya-biaya yang berkaitan dengan itu adalah sebagai berikut (Sirait, 2006:278):

1. Biaya pengangkatan, menyangkut waktu, dan fasilitas-fasilitas untuk perekrutan, wawancara, dan pemeriksaan *replacement*.
2. Biaya pelatihan, menyangkut waktu supervisor, departemen personalia.

3. Upah seorang karyawan pemula lebih besar dari pada produktivitasnya.
4. Tingkat kecelakaan dari pada karawan baru sering terjadi lebih tinggi.
5. Hilangnya produksi selama selang waktu antara pemisahan karyawan lama dengan penggantian oleh karyawan baru.
6. Peralatan produksi tidak dimanfaatkan secara optimal selama selang waktu pengangkatan dan periode pelatihan.
7. Tingkat pemborosan dan barang sisa yang meningkat pada karyawan baru.
8. Upah lembur yang mungkin disebabkan oleh jalan pemisahan yang berlebihan, yang menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tanggal penyerahan barang yang telah dijanjikan.

Sedangkan menurut (Balkin, 1995:231), biaya yang dikategorikan sebagai kerugian dari PHK, adalah sebagai berikut :

1. Biaya *Recuitment* ,meliputi :
  - Mengiklankan lowongan kerja
  - Menggunakan karyawan *recruitment* yang propesional untuk mencari diberbagai lokasi (termasuk kampus-kampus) sehingga banyak yang melamar untuk bekerja.
  - Untuk mengisi jabatan eksekutif yang tinggi secara tekhnologi diperlukan perusahaan mencari yang umumnya mengenakan

biaya jasa yang cukup tinggi yaitu 30% dari gaji tahunan karyawan.

2. Biaya seleksi, meliputi :
  - Biaya *interview* dengan pelamar pekerja
  - Biaya *testing / psikotes*
  - Biaya untuk memeriksa ulang referensi
3. Biaya penempatan serta pelatihan
  - Orientasi terhadap nilai dan budaya perusahaan
  - Biaya *training* secara langsung, seperti intruksi, diklat, material khusus *training*.
  - Kehilangan produktivitas pada saat *training*.

Menurut pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja dilarang dilakukan pengusaha sebagai berikut :

1. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja atau buruh yang berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah sesuai dengan agama masing-masing.

4. Pekerja atau buruh menikah.
5. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungann, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya didalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.
7. Pekerja atau buruh mendirikan menjadi anggota atau menjadi serikat kerja / serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja / buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesempatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.
8. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan kejahatan pidana.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran, politik, suku, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut

surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan (UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003).

Pemberhentian karyawan dalam konsekwensinya adalah sebagai berikut :

1. Karyawan dengan status kontrak diberhentikan tanpa diberikan pesangon.
2. Karyawan dalam masa percobaan diberhentikan tanpa memberikan pesangon.
3. Karyawan dengan status tetap jika diberhentikan, mendapat uang pesangon sebesar :

- a. Masa kerja 1 tahun sama dengan 1 bulan upah bruto
- b. Masa kerja 1-2 tahun sama dengan 2 bulan upah bruto
- c. Masa kerja 2-3 tahun sama dengan 3 bulan bruto
- d. Masa kerja 3 tahun keatas sama dengan 4 bulan bruto

Sedangkan uang jasa yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja 5-10 tahun sama dengan 1 bulan upah bruto
2. Masa kerja 10-15 tahun sama dengan 2 bulan upah bruto
3. Masa kerja 15-20 tahun sama dengan 3 bulan upah bruto
4. Masa kerja 20-25 tahun sama dengan 4 bulan upah bruto
5. Masa kerja 25 tahun keatas sama dengan 5 bulan upah bruto

Berdasarkan uang pesangon ini, bagi perusahaan telah ditetapkan dalam peraturan-peraturan tersebut, tetapi tidak boleh kurang dari besar Undang-Undang yang berlaku.

Dari uraian diatas oleh pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemberhentian karyawan dengan semena-mena, akan tetapi pemecatan harus berdasarkan Undang - Undang perburuhan yang berlaku karena karyawan mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai dengan peraturan, yaitu mengenai hak karyawan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

## **B. Keinginan Karyawan**

Pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan tertentu. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain beberapa hal sebagai berikut :

1. Paling lambat 3 bulan sebelum waktu pemberhentian, pegawai yang bersangkutan sudah mengajukan permohonan pemberhentian secara tertulis dengan mengemukakan alasan secara jelas.

2. Karena alasan-alasan tertentu pihak perusahaan pihak perusahaan dapat menolak permintaan berhenti dan menunda pemberhentian paling lama 1 tahun.
3. Apabila surat permohonan itu disetujui, pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat atas nama pegawai yang bersangkutan.
4. Kepada karyawan yang bersangkutan dapat diberikan pesangon, uang jasa, dan ganti yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Mangkunegara, 2000).

Adapun alasan yang biasa dilakukan karyawan dalam mengundurkan diri adalah :

1. Pindah tempat kerja
  2. Kesehatan yang kurang baik
  3. Ingin melanjutkan jenjang pendidikan
  4. Untuk berwiraswasta
  5. Balas jasa yang rendah
  6. Perlakuan yang kurang baik dari perusahaan
  7. Suasana lingkungan kerja yang kurang baik
- (Hasibuan,2001)



Adapun alasan-alasan buruh atau pegawai minta berhenti dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Alasan-alasan Mendesak

Pegawai juga dapat minta berhenti sewaktu-waktu dari perusahaan karena alasan mendesak. Dalam keadaan seperti ini, pegawai yang bersangkutan dapat berhenti seketika tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemutusan. Alasan mendesak dari pihak buruh diperinci dalam pasal 1603 KUHP yaitu sebagai berikut :

1. Apabila majikan menganiaya secara kasar atau mengancam buruh.
2. Apabila majikan membujuk buruh untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang dan kesusilaan.
3. Apabila majikan tidak membayar upah pada waktu yang telah ditentukan.
4. Apabila sudah diperjanjikan buruh mendapatkan makan dari perusahaan tetapi majikan tidak memberikan sesuai dengan janji.
5. Apabila majikan tidak memberikan pekerjaan secukupnya, dimana upah buruh tergantung kepada hasil yang dikerjakan.
6. Apabila majikan melalaikan kewajiban-kewajibannya yang sudah disepakati.
7. Bila berlangsungnya pekerjaan secara terus menerus hubungan kerja akan membawa bahaya sungguh-sungguh bagi jiwa, kesehatan, dan nama baik buruh.

## 2. Dalam Masa Percobaan

Dalam masa percobaan, baik perusahaan maupun buruh dapat berhenti sewaktu- waktu selama dalam masa percobaan. Pemberhentian karena permintaan pegawai terlebih dahulu selama dalam masa percobaan tidak mewajibkan perusahaan membayar ganti rugi kepada pegawai berupa apapun.

## 3. Menolak Bekerja Pada Majikan Baru

Apabila dari perusahaan menggantikan majikan yang lama dengan majikan baru yang membeli perusahaan. Dalam pemberhentian seperti ini, majikan baru wajib memberikan pesangon dan uang jasa kepada buruhnya yang minta berhenti sesuai dengan masa kerjanya.

## 4. Karena Berakhirnya Kontrak Kerja

Karyawan kontrak akan dilepas dan diberhentikan apabila masa kontrak telah berakhir yang telah disepakati. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya masa kontrak tidak menimbulkan konsekuensi negatif.

## 5. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, ataupun keinginan karyawan itu sendiri. Undang- Undang tentang pensiun ketenagakerjaan yaitu telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu, misalkan dalam usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15

tahun. Karyawan yang pensiun akan memperoleh uang pensiun yang besarnya telah diatur oleh Undang-Undang bagi pegawai negeri, dan bagi pegawai swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan.

#### 6. Karena Meninggal Dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis akan putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan akan memberikan uang pesangon kepada keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut. Karyawan yang meninggal dunia pada saat melaksanakan tugas, pesangon sudah diatur sendiri dalam peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut (Hasibuan, 2005:213):

### **2.4 Proses Pemutusan Hubungan Kerja**

Pihak perusahaan yang ingin memutuskan hubungan kerja dengan karyawan harus mendapat izin terlebih dahulu dari P4D untuk memutuskan hubungan terhadap sembilan karyawan atau kurang, dan izin dari P4P untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang jumlahnya sepuluh orang keatas. Selama izin belum diberikan, pemutusan hubungan kerja belum syah, maka kedua belah pihak harus menjalankan kewajibannya. Peberhentian karyawan berdasarkan keinginan perusahaan dilakukan berdasarkan tindakan sebagai berikut (Pangabaian ,2002:214):

- 1) Perundingan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.
- 2) Perundingan antara serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.

- 3) Perundingan antara pimpinan perusahaan dengan serikat buruh dan P4D  
(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah).
- 4) Musyawarah antara pimpinan perusahaan dan serikat buruh dan P4P  
(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Propinsi)
- 5) Keputusan Pengadilan Negeri

Terjadinya pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik (Djumialdji, 2006:44).

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan maka hipotesis penelitian adalah :“Diduga penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan (PHK) pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah faktor keinginan perusahaan dan faktor keinginan karyawan.”

## **2.6 Variabel Penelitian**

Berdasarkan permasalahan adapun faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru, adalah:

1. Factor keinginan perusahaan
2. Factor keinginan karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang bergerak dalam bidang penjualan bahan bakar minyak atau yang disebut dengan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU). PT. Riau Sumber Lestari beralokasi di Jalan Soekarno Hatta- Arengka Panam Pekanbaru.

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

Dalam melaksanakan penelitian diperlukan data dan informasi lengkap serta akurat. Adapun jenis dan sumber data penelitian ini terdiri:

##### **3.2.1 Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian, yang berupa tanggapan responden, pimpinan perusahaan dan lainnya yang menerangkan tentang terjadinya pemutusan hubungan kerja.

##### **3.2.1 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tersedia pada perusahaan/objek penelitian, seperti jumlah karyawan, jumlah karyawan yang telah diputuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

### **3.3 Populasi dan sampel penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan yang sudah diputuskan hubungan kerja dan para pimpinan terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada PT.Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposif sampling, yaitu teknik pengambilan sampel adalah sebanyak 19 orang karyawan yang diputuskan hubungan kerja dan 1 orang pimpinan perusahaan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dari variable yang menjadi penelitian ini adalah :

1. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan responden penelitian yang berkaitan langsung dengan pemutusan hubungan kerja guna sebagai masukan yang menunjang penelitian ini.
2. Questioner, yakni memperoleh informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis melalui angket kepada pihak yang terkait dengan masalah yang dianalisa.

### **3.5 Analisa Data**

Untuk menganalisa data yang diperoleh penulis menggunakan :

1. Metode Deskriptif  
menjelaskan secara terperinci mengenai variable yang akan diteliti berdasarkan data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori

yang berkaitan sebagai mana yang telah dimuat dalam telaah pustaka yang kemudian ditarik kesimpulan.

## 2. Metode Komparatif

Analisis ini ingin melihat perbedaan tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Sehingga dapat dilihat seberapa besar perbandingan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan.

Adapun tehnik pengujian menggunakan tabulasi silang secara populasi.

Untuk menganalisa jawaban pertanyaan yang dijawab oleh responden, diberi nilai dengan menggunakan ketentuan Skala Likert dengan memberi 5 kriteria jawaban, yaitu sebagai berikut (Ghozali,2007) :

A = Bobot Nilai = 5 (Sangat Setuju)

B = Bobot Nilai = 4 (Setuju)

C = Bobot Nilai = 3 (Ragu-ragu)

D = Bobot Nilai = 2 (Tidak Setuju)

E = Bobot Nilai = 1 (Sangat Tidak Setuju)

Selanjutnya, untuk menganalisa dari total skor pertanyaan yang diajukan menggunakan formula sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

$$\text{Nilai Max} = \sum \text{Item Pertanyaan} \times \text{Bobot Tertinggi}$$

$$\text{Nilai Min} = \sum \text{Item Pertanyaan} \times \text{Bobot Terendah}$$

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan**

Dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia juga memerlukan alat sarana transportasi sebagai penunjang kelancaran dalam berpergian dari suatu tempat ke tempat lain, yaitu kendaraan bermotor juga membutuhkan bahan bakar minyak atau BBM. Maka dengan itu PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru berusaha mendirikan usaha yang bergerak dalam bidang penjualan bahan bakar minyak atau yang disebut dengan stasiun pengisian bahan bakar umum SPBU.

Untuk memenuhi akan bahan bakar tersebut, maka SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah salah satu sekian banyak perusahaan swasta yang bergerak dibidang bahan bakar minyak yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum.

Perusahaan SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru didirikan pada bulan februari tahun 1999. Status SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah milik pribadi atas nama Bapak Hendra Darmali. Pada awalnya perusahaan SPBU PT. Riau Sumber Lestari ini hanya bergerak dalam penyediaan bahan bakar minyak premium dan solar .



## **4.2 Struktur Organisasi**

Dalam suatu organisasi kita perlu mengenal adanya struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan yang mencapai tujuan dari pada perusahaan. Dengan kata lain struktur organisasi juga merupakan suatu gambaran yang menunjukkan yang menunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan – hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi.

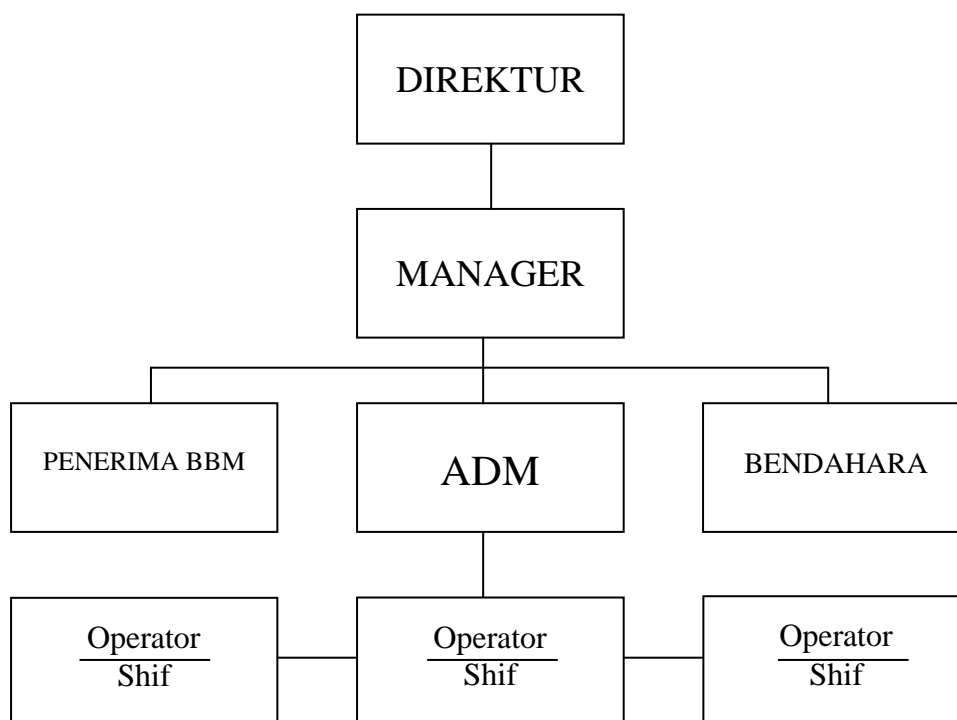
Dalam struktur organisasi dapat dilihat besar atau kecilnya perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh perusahaan tersebut. Karena sangat penting dalam usaha menciptakan struktur organisasi perusahaan yang efektif dan efisien yang mendukung aktifitas perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinan mulai dari tingkat yang terendah sampai tingkat yang tertinggi. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Struktur organisasi SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah berbentuk garis. Dalam struktur organisasi ini digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap bagian dari struktur organisasi atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Berikut ini di lampirkan bagan dari strruktur organisasi SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru, seperi yang tertera di bawah ini, maka akan diuraikan pembagian masing-masing bagian sesuai dengan tugas dan wewenang.

### **Struktur Organisasi SPBU PT. Riau Sumber Lestari**



***Sumber : SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru***

Perusahaan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dalam penjualan bahan bakar minyak hanya menjual jenis bahan bakar premium dan solar. Tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian organisasi dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Direktur/Pemilik

Mengendalikan dan mengkoordinasikan aktifitas operasi perusahaan serta menyetujui rencana-rencana operasi. Mengangkat, memperkerjakan, serta memecat karyawan. Memberikan pertanggung jawaban atas hasil operasi perusahaan .

2. Manager

Tugas seorang manager yaitu bertanggung jawab penuh atas operasional perusahaan. Selain itu manager bertanggung jawab penuh pada masing-masing bagian dari operasional perusahaan. Selain itu manager juga bertugas membantu direktur dalam pengelolaan perusahaan.

3. Bagian Keuangan

Mengelola keuangan secara efisien serta mencatat seluruh transaksi pengeluaran dan penerimaan perusahaan, baik yang berkaitan langsung dengan transaksi penjualan maupun yang berkaitan dengan biaya operasional perusahaan.

4. Bagian Administrasi

Mengelola surat-surat yang masuk dan menyiapkan surat-surat yang berhubungan dengan aktifitas kerja dan kontrak kerja. Juga bertanggung jawab terhadap laporan keuangan perusahaan serta administrasi umum perusahaan.

## 5. Penerimaan BBM

Bagian ini bertanggung jawab penuh atas ketersediaan BBM, baik dalam membeli BBM maupun menerima BBM dari pemasok.

## 6. Operator

Bagian ini bertanggung jawab pada operasional perusahaan, dimana para operator dibagi menjadi 3 shif. Dimana shif 1 bekerja dari pukul 07.00 s/d 15.00, shif 2 bekerja dari pukul 15.00 s/d 22.00, dan pada shif 3 bekerja dari pukul 22.00 s/d 07.00. hal ini dilakukan karena perusahaan SPBU PT. Riau Sumber Lestari beroperasi selama 24 jam dalam sehari.

### **1.3 Aktifitas Perusahaan**

Perusahaan SPBU PT. Riau Sumber Lestari merupakan perusahaan yang khusus melayani penjualan bahan bakar miyak kepada pelanggan. Dimana SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru menjual bahan bakar miyak hanya menjual jenis bahan bakar premium dan solar.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Identitas Responden**

Tekhnik pengambilan data penelitian menggunakan metode purposive sampling, yaitu peneliti menghubungi dan melakukan pengumpulan data atas dasar strategi kecakapan dan pertimbangan dalam penelitian. Adapun populasi yang diambil adalah karyawan yang sudah diputuskan hubungan kerja dan para pimpinan terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.

##### 1. Jenis kelamin

Jenis kelamin karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Jenis Kelamin Karyawan Yang Sudah Keluar Dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Pria	14	73,7%
Wanita	5	26,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahahan Hasil Penelitian

Dari data diatas diketahui jenis kelamin karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru terdiri dari 14 orang pria dengan persentase sebesar 73,7% dan 5 orang wanita dengan persentase sebesar 26,3%.

## 2. Umur

Umur karyawan merupakan salah satu factor penyebab pemberhentian, berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.2 Umur Karyawan Yang Sudah Keluar Dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**

Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 30	8	42,1%
31 – 40	11	57,9%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas terlihat bahwa berdasarkan umur karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru terdiri dari 8 orang berumur 20-30 tahun dengan persentase 42,1% dan 11 orang berumur 31-40 tahun dengan persentase sebesar 57,9%.

## 3. Jabatan

Jabatan karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.3 Jabatan Karyawan Yang Sudah Keluar Dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Staf kantor	5	26,3%
Operator pompa	14	73,7%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas diketahui berdasarkan jabatan diperusahaan yang telah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru terdiri dari 5 orang staf kantor dengan persentase sebesar 26,3% dan 14 orang merupakan operator pompa dengan persentase 73,7%.

#### 4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seseorang dalam menentukan posisi dalam bekerja. Tingkat pendidikan karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.4 Tingkat Pendidikan Yang Sudah Keluar Dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	16	84,2%
S1	3	15,8%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas diketahui tingkat pendidikan karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru terdiri dari 16 orang berpendidikan setara SMA dengan persentase sebesar 84,2% dan 3 orang berpendidikan Strata Satu dengan persentase 15,8%.

#### 5. Masa Kerja Karyawan

Masa kerja karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.5 Masa Kerja Karyawan Yang Telah Keluar Dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**

<b>Masa Kerja</b>	<b>frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kurang Dari 5 tahun	3	15,8%
Antara 5-10 tahun	16	84,2%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas diketahui masa kerja karyawan yang sudah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru terdiri 3 orang masa kerjanya kurang dari 5 tahun dengan persentase sebesar 15,8% dan 16 orang masa kerjanya antara 5 sampai 10 tahun dengan persentase 84,2%.



## 5.2 Analisis Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.

### 5.2.1 Faktor Keinginan Perusahaan

Pemberhentian hubungan kerja karyawan pada suatu perusahaan terjadi oleh beberapa sebab yang terjadi dari pimpinan perusahaan terhadap para karyawan.

#### 1. Berakhirnya Kontrak Kerja

Karyawan kontrak akan dikeluarkan atau diberhentikan, apabila kontrak kerja berakhir. Dengan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekwensi, karena telah terlebih dahulu diatur dalam perjanjian saat diterima.

Dari hasil questioner yang diajukan kepada responden penelitian, diperoleh hasil tentang pemutusan hubungan kerja berdasarkan berakhirnya kontrak kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Kerena Berakhirnya Kontrak Kerja**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	31,6%
Setuju	9	47,4%
Ragu-ragu	-	-
Tidak Setuju	4	21%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor keinginan perusahaan karena berakhirnya kontrak kerja, yang mengatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,6%, mengatakan setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 47,4%, dan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 21%.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa tanggapan responden pada umumnya berpendapat setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya kontrak kerja.

## 2. Pelanggaran Disiplin Yang Kurang Baik

Dalam menjalankan aktivitas pada perusahaan tentu harus sesuai dengan peraturan serta disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting serta menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi manajemen manusia secara keseluruhan telah dilaksanakan.

Dari hasil quissioner yang diajukan kepada responden penelitian, diperoleh hasil tentang pemutusan hubungan kerja dari faktor keinginan perusahaan yang disebabkan karena pelanggaran disiplin yang kurang baik, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.7 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Pelanggaran Disiplin Yang Kurang Baik**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	10,5%
Setuju	6	31,6%
Ragu-ragu	1	5,3%
Tidak Setuju	8	42,1%
Sangat Tidak Setuju	2	10,5%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh keinginan perusahaan karena pelanggaran disiplin yang kurang baik pada karyawan terhadap perusahaan. Yang mengatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%, mengatakan setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,6%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%, mengatakan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 42,1% dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%.

Analisis pada tabel 5.7 tanggapan responden yang lebih banyak berpendapat tidak setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pelanggaran disiplin yang kurang baik pada karyawan terhadap perusahaan.

### 3. Karyawan Dipandang Tidak Mampu Mengerjakan Pekerjaannya

Perusahaan dalam memperkerjakan karyawan dituntut untuk lebih memberdayakan karyawan dengan memperhatikan klafikasi kemampuan serta keahlian karyawan dari masing-masing jenis pekerjaan diperusaan tersebut, agar penempatan karyawan betul-betul sesuai dengan keahlian dibidangnya masing-masing.

Dasar yang digunakan dalam penempatan kerja adalah job analisis yang tergambar pada *job Desrition dan job Specification*. Pada *job specification* tergambar persyaratan apa saja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sedangkan karakteristik pekerjaan tergambar dalam *job Description*.

Berdasarkan pada *job description dan specifikation* itulah selanjutnya kita mencari atau memilih pekerjaan yang sesuai dengan kriteria dan kemampuan pekerja harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Tentu akan lebih baik bila kemampuan pekerja diatas kebutuhan yang ada dan minimal adalah kemampuan pekerja yang sama dengan kebutuhan yang ada. Selanjutnya yang perlu dihindari adalah kemampuan pekerja dibawah kebutuhan yang ada.

Begitu juga halnya pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru dimana begitu banyak macam pekerjaan yang ada, sehingga perusahaan dituntut untuk betul-betul melaksanakan proses penempatan karyawan menurut bidang keahliannya masing-masing. untuk mengetahui tanggapan responden tentang sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena tenaga kerja tidak mampu mengerjakan pekerjaannya, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.8 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Dipandang Tidak Mampu Mengerjakan Pekerjaannya**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	10,5%
Setuju	10	52,6%
Ragu-ragu	3	15,8%
Tidak Setuju	3	15,8%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden penelitian tentang adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor keinginan perusahaan karena karyawan dipandang tidak mampu mengerjakan pekerjaan. yang mengatakan sangat setuju berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%, mengatakan setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 52,6%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, mengatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena keryawan dipandang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.

#### 4. Rasionalisasi Untuk Efisiensi Pada Perusahaan

Dalam era industrialisasi seperti sekarang ini telah banyak perusahaan melakukan perubahan tenaga kerja dengan tenaga mesin yang bertujuan untuk efisiensi dan peningkatan produksi atau kesulitan-kesulitan yang dihadapi dari perusahaan. Sehingga terjadi penyederhanaan pada perusahaan, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.9 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Rasionalisasi Untuk Efisiensi Pada Perusahaan**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	15,8%
Setuju	4	21%
Ragu-ragu	6	31,6%
Tidak Setuju	5	26,3%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.9 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan yang disebabkan karena rasionalisasi untuk efisiensi pada perusahaan. Yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, mengatakan setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 21%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,6%, mengatakan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 26,3%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang banyak mengatakan tidak setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena rasionalisasi untuk efesiensi pada perusahaan.

#### 5. Karyawan Berusia Lanjut/Pensiun

Pemutusan hubungan kerja karena tenaga kerja telah mencapai batas umur/lanjut usia, selalu merupakan persoalan yang tidak mudah dipecahkan. Pada dasarnya pemberhentian buruh karena berusia lanjut ini tersimpul suatu pengertian, bahwa pada batas umur tertentu prestasi kerja seseorang akan mencapai batas produktivitasnya. Sehingga kelangsungan hubungan kerja akan mengurangi efesiensi, disebabkan akan makin menurunnya daya kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karyawan berusia lanjut atau pensiun, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Berusia Lanjut/Pensiun**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	42,1%
Setuju	10	52,6%
Ragu-ragu	-	-
Tidak Setuju	1	5,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.10 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan yang disebabkan karena karyawan berusia lanjut/pensiun, yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 42,1%, mengatakan setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 52,6%, dan mengatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan kerena karyawan berusia lanjut/pensiun.

#### 6. Berkurangnya Omset Penjualan

Akibat berkurangnya omset penjualan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru, pihak perusahaan terpaksa mengurangi tenaga kerja sehubungan dengan kemunduran usahanya. Berikut pendapat responden mengenai pemutusan hubungan kerja akibat berkurangnya omset penjualan sebagai berikut :

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Berkurangnya Omset Penjualan Pada Perusahaan**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	6	31,6%
Ragu-ragu	4	21%
Tidak Setuju	8	42,1%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.11 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan yang disebabkan berkurangnya omset penjualan pada perusahaan. yang mengatakan setuju berjumlah sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,6%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 21%, mengatakan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 42,1%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang banyak dari responden mengatakan tidak setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena berkurangnya omset penjualan pada perusahaan.

#### 7. Karyawan Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Dalam menjalankan semua kegiatan pada perusahaan agar berjalan dengan baik maka pihak perusahaan membuat peraturan/tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya peraturan-peraturan yang dibuat dan dijalankan oleh karyawan guna mengurangi terjadinya hal-hal yang sifatnya akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri dengan ditegakkannya semua peraturan maka semua aktifitas dapat berjalan dengan baik serta lancar.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	10,5%
Setuju	10	52,6%
Ragu-ragu	1	5,3%
Tidak Setuju	4	21,1%
Sangat Tidak Setuju	2	10,5%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.12 terlihat bahwa mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan yang disebabkan karena karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada perusahaan. yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 52,6%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%, mengatakan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 21,1%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan yang disebabkan karena karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.

### 5.2.2 Faktor Keinginan Karyawan

#### 1. Pimpinan Kurang Adil Dalam Memberikan Tugas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yaitu karyawan yang telah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan oleh pimpinan kurang adil dalam memberikan tugas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.13 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Pimpinan Kurang Adil Dalam Memberikan Tugas**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	15,8%
Setuju	7	36,8%
Ragu-ragu	1	5,3%
Tidak Setuju	7	36,8%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.13 terlihat bahwa tangapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena pimpinan kurang adil dalam memberikan tugas terhadap karyawan. yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar

15,8%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 36,8%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%, mengatakan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 36,8%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa lebih banyak responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pimpinan kurang adil dalam memberikan tugas terhadap karyawan.

## 2. Balas Jasa Yang Diberikan Sangat Rendah

Pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena balas jasa yang diberikan sangat rendah oleh perusahaan ditempat bekerja. setiap orang karyawan pasti menginginkan balas jasa yang diberikan setimpal dengan apa yang telah dikerjakan karena balas jasa yang diberikan merupakan hak seseorang. Upah/gaji yang diberikan terhadap karyawan juga diatur dalam UU atau sesuai dengan upah minimum daerah ditempat karyawan bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yaitu karyawan yang telah keluar dari PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru oleh faktor keinginan karyawan itu sendiri yang disebabkan karena balas jasa yang diberikan sangat rendah terhadap karyawan. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.14 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Balas Jasa Yang Diberikan Sangat Rendah**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	31,6%
Setuju	9	47,3%
Ragu-ragu	1	5,3%
Tidak Setuju	2	10,5%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.14 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena balas jasa yang diberikan sangat rendah, yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,6%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 47,3%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%, mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena balas jasa yang diberikan sangat rendah oleh perusahaan.

### 3. Karyawan Ingin Melanjutkan Jenjang Pendidikan

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh karyawan ingin melanjutkan jenjang pendidikan karena faktor keinginan karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yang telah keluar dari perusahaan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.15 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Ingin Melanjutkan Jenjang Pendidikan**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	15,8%
Setuju	5	26,3%
Ragu-ragu	11	57,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.15 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena karyawan ingin melanjutkan jenjang pendidikan. Yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 26,3%, dan yang mengatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 57,9%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena karyawan ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

#### 4. Karena Karyawan Selalu Sakit

Karyawan yang selalu mendeita sakit secara terus-menerus seharusnya lebih baik mengundurkan diri kerana akan merugikan pihak perusahaan. Pihak perusahaan juga akan memberhentikan karyawan yang selalu sakit secara terus-menerus selama tiga atau empat bulan yang telah diatur dalam UU ketenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yaitu karyawan yang telah keluar dari perusahaan oleh keinginan karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang disebabkan karena karena karyawan selalu sakit. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.16 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Selalu Sakit**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	5,3%
Setuju	6	31,5%
Ragu-ragu	3	15,8%
Tidak Setuju	8	42,1%
Sangat Tidak Setuju	1	5,3%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.16 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan selalu sakit, yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 31,5%, mengatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, mengatakan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 42,1%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa banyak dari responden mengatakan tidak setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan yang selalu sakit.

#### 5. Karyawan Pindah Tempat Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor keinginan karyawan karena karyawan memilih kerja ditempat yang lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden pada P.T Riau Sumber Lestari Pekanbaru yaitu karyawan yang telah keluar dari perusahaan oleh keinginan karyawan itu sendiri disebabkan karena karena karyawan pindah kerja ditempat lain. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Pindah Tempat Kerja**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	10,5%



Setuju	15	79%
Ragu-ragu	-	-
Tidak Setuju	2	10,5%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.17 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena karyawan pindah tempat kerja. yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 79%, dan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa umumnya jawaban responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan yang disebabkan karena karyawan pindah kerja ketempat lain.

#### 6. Karyawan Memilih Untuk Berwiraswasta

Pemutusan hubungan kerja terjadi disebabkan oleh faktor keinginan karyawan karena karyawan memilih untuk berwiraswasta dari pada bekerja pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yaitu karyawan yang telah keluar dari perusahaan oleh keinginan karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang disebabkan karena karyawan memilih untuk berwiraswasta dari pada bekerja pada perusahaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.18 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Karyawan Memilih Untuk Berwiraswasta**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26,3%
Setuju	12	63,2%
Ragu-ragu	2	10,5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.18 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan karyawan yang disebabkan karena karyawan memilih untuk berwiraswasta dari pada bekerja pada perusahaan. Yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 26,3%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 63,2%, dan yang mengatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10,5%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan yang disebabkan kerena karyawan memilih untuk berwiraswasta dari pada bekerja pada perusahaan.

#### 7. Tunjanga Kesehatan Dari Perusahaan Yang Kurang Baik

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor keinginan karyawan karena tunjangan kesehatan dari perusahaan yang kurang baik terhadap

para karyawan. Tunjangan kesehatan juga merupakan salah satu tanggung jawab pihak perusahaan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yaitu karyawan yang telah keluar dari perusahaan oleh keinginan karyawan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru yang disebabkan karena tunjangan kesehatan dari perusahaan yang kurang baik terhadap karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.19 Tangapan Responden Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Karena Tunjangan Kesehatan Yang Kurang Baik Dari Perusahaan**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	15,8%
Setuju	7	36,8%
Ragu-ragu	-	-
Tidak Setuju	6	31,6%
Sangat Tidak Setuju	3	15,8%
Jumlah	19	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.19 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemutusan hubungan kerja oleh keinginan karyawan dari perusahaan yang disebabkan karena tunjangan kesehatan yang kurang baik terhadap para karyawan. yang mengatakan sangat setuju berjumlah sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%, mengatakan setuju berjumlah sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 36,8%, mengatakan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase

sebesar 31,6%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,8%.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa banyak dari responden mengatakan setuju dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh keinginan karyawan karena tunjangan kesehatan dari perusahaan yang kurang baik terhadap para karyawan.

### **5.3 Hasil Wawancara Terhadap Pimpinan Perusahaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap para karyawan tidak dapat dilakukan dengan semena-mena oleh perusahaan. Pemecatan harus dilakukan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku karena karyawan mendapat perlindungan hukum yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan perusahaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru. Tindakan pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengurangi biaya tenaga kerja

Dengan pemutusan hubungan kerja karyawan perusahaan akan lebih menguntungkan terhadap pengurangan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan.

2. Mengantikan kinerja yang buruk

Bagian integral dari manajemen sumber daya manusia adalah mengidentifikasi kinerja yang buruk dan membantu meningkatkan kinerja.

3. Meningkatkan inovasi

Pemutusan hubungan kerja meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan yaitu :

- a. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk
- b. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi baru terhadap perusahaan.

4. Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar

Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda dan mendistribusikan budaya tenaga kerja.

#### **5.4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden**

Untuk mengetahui jawaban dari responden penelitian dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru.

Berdasarkan analisis skoring setiap jawaban dari responden penelitian sebagai berikut :

1. Faktor Keinginan Perusahaan

**Tabel 5.20 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Dari Faktor Keinginan Perusahaan**

RESPONDEN	PERTANYAAN							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	2	2	4	5	3	2	23
2	5	1	4	2	4	4	3	23
3	2	4	3	5	4	1	4	23
4	5	4	5	3	4	4	2	27
5	4	4	4	5	4	2	4	27
6	4	5	1	5	5	2	5	27
7	4	4	4	3	5	3	5	28
8	2	5	4	2	2	3	4	19
9	4	2	4	4	4	4	4	26
10	4	2	3	3	5	2	4	23
11	2	4	4	2	4	2	4	22
12	2	2	4	3	4	2	1	18

13	5	3	2	1	5	4	4	24
14	4	4	5	2	4	4	2	25
15	5	2	4	4	5	2	4	26
16	4	2	2	3	4	2	4	19
17	4	1	3	2	5	2	2	19
18	5	2	4	3	4	3	4	25
19	4	2	4	4	5	3	1	23

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Jumlah skor untuk jawaban responden dari faktor keinginan perusahaan adalah :

$$\begin{aligned}
 \text{-Nilai Max} &= \sum \text{Item} \times \text{Bobot} \\
 &= 7 \times 5 \\
 &= 35
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{-Nilai Min} &= \sum \text{Item} \times \text{Bobot} \\
 &= 7 \times 1 \\
 &= 7
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{35-7}{5} = \frac{28}{5} \\
 &= 5,6 \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.21 Kriteria Jawaban Responden Dari Hasil Rekapitulasi Oleh Faktor Keinginan Perusahaan**

interval	kriteria	jumlah	persentase (%)
7 -12	Sangat setuju	-	-
13 -18	Setuju	3	15,8%
19 – 24	Ragu-ragu	7	36, 8%
25 – 30	Tidak setuju	8	42,1%
≥ 31	Sangat tidak setuju	1	5,3%
Σ		19	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan total skor bahwa pemutusan hubungan kerja oleh keinginan perusahaan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah secara dominan menunjukkan tidak setuju dengan persentase sebesar 42,1%.

## 2. Faktor Keinginan Karyawan

**Tabel 5.22 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Dari Faktor Keinginan Karyawan**

RESPONDEN	PERTANYAAN							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	3	5	2	5	1	25



2	2	2	5	4	4	4	2	23
3	5	4	3	1	4	4	2	23
4	4	5	4	2	4	4	4	27
5	4	4	5	3	4	5	2	27
6	2	4	3	2	4	5	2	22
7	2	1	4	4	4	3	1	19
8	2	5	4	2	2	3	4	19
9	4	5	4	4	4	5	5	31
10	5	5	3	2	4	4	5	28
11	2	4	4	2	2	4	2	22
12	4	5	4	3	4	4	4	28
13	4	5	3	2	4	4	1	24
14	2	5	4	2	4	5	4	26
15	1	3	2	4	4	4	4	22
16	3	2	5	3	4	4	4	25
17	4	4	3	4	5	4	2	26
18	4	3	3	4	4	3	4	25
19	2	4	3	2	5	4	5	25

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Jumlah skor untuk jawaban responden dari faktor keinginan perusahaan adalah :

$$\text{-Nilai Max} = \sum \text{Item} \times \text{Bobot}$$

$$= 7 \times 5$$

$$= 35$$

$$\text{-Nilai Min} = \sum \text{Item} \times \text{Bobot}$$

$$= 7 \times 1$$

$$= 7$$

$$\text{Range} = \frac{35-7}{5} = \frac{28}{5}$$

$$= 5,6 = 5$$

**Tabel 5.23 Kriteria Jawaban Responden Dari Hasil Rekapitulasi Oleh Faktor Keinginan Karyawan**

interval	kriteria	jumlah	persentase (%)
7 -12	Sangat setuju	-	-
13 -18	Setuju	-	-
19 – 24	Ragu-ragu	8	42,1%
25 – 30	Tidak setuju	9	47,4%
≥ 31	Sangat tidak setuju	2	10,5%
$\Sigma$		19	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan total skor bahwa pemutusan hubungan kerja oleh keinginan perusahaan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah secara dominan menunjukkan tidak setuju dengan persentase sebesar 47,4%.

#### 5.4 Analisis Komparatif

Analisis ini ingin melihat perbedaan tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Sehingga dapat dilihat seberapa besar perbandingan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan.

Bentuk data analisis komparatif dari 5 kriteria total skor pertanyaan responden, sebagai berikut :

**Tabel 5.24 Kriteria Jawaban Responden Hasil Rekapitulasi Dari Data Analisis Komparatif**

NO	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA		PERBEDAAN
	KEINGINAN PERUSAHAAN	KEINGINAN KARYAWAN	
1	-	-	-
2	3	-	3
3	7	8	1
4	8	9	1
5	1	2	1
$\Sigma$	19	19	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah karena keinginan perusahaan, hal ini dapat dibuktikan bahwa kriteria jawaban responden perbedaan yang paling tinggi adalah setuju yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru disebabkan oleh faktor keinginan perusahaan dan keinginan karyawan. Adapun faktor keinginan dari perusahaan terdiri dari berakhirnya kontrak kerja, pelanggaran disiplin yang kurang baik, karyawan dipandang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya, rasionalisasi untuk efisiensi pada perusahaan, karyawan berusia lanjut/pensiun, berkurangnya omset penjualan, dan karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
2. Faktor keinginan karyawan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah pimpinan kurang adil dalam memberikan tugas, balas jasa yang diberikan sangat rendah, karyawan yang bersangkutan ingin melanjutkan jejanjang pendidikan, karena karyawan selalu sakit, pindah tempat kerja, karyawan memilih untuk berwiraswasta, dan tunjangan kesehatan yang kurang baik dari perusahaan.
3. Pemberhentian karyawan yang dilakukan pada PT.Riau Sumber Lestari Pekanbaru faktor yang lebih dominan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah oleh faktor keinginan perusahaan.

4. Dampak positif akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru adalah mengurangi efisiensi pengeluaran pada perusahaan. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan dampak yang positif baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

## **6.2 saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, ada beberapa saran yang menjadi masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kemajuan perusahaan untuk selanjutnya, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi lajunya tingkat pemutusan hubungan kerja dari tahun ke tahun serta untuk selanjutnya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka merasa nyaman dalam bekerja dan selalu merasa terikat, sehingga akan tercapai hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan para karyawan.
2. Terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh faktor keinginan perusahaan pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru merupakan hal yang tidak diinginkan oleh karyawan, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertimbangkan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan.
3. Pihak perusahaan harus melakukan evaluasi yang lebih baik dengan kemunduran usaha yang dijalankan sehingga menyebabkan terjadi pemutusan hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, 2001.
- Hamalik, Oemar, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, 2006.
- Djumaldi, F.X. Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke VII, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kevi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Rivai, Veitzhal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Co Dermination), Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Siagan, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusiacetakan Ke-XIII, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Pangabean, Mutiara S, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghlia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Mulyadi, S, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembanguna, Rajawali Pers, Yogyakarta, 2006.
- Mathis, Robert & Jackson, Jhon H, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Suroto, Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Tenaga Kerja, Gajah Mada, University Pers, Yogyakarta, 2000.
- Sukarno, Suyoso, Pembinaan Tenaga Kerja, Logos, Jakarta, 2002.
- Usman, A, Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books, Yogyakarta, 2002.

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Struktur organisasi SPBU PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	36



## BIOGRAFI PENULIS



Penulis lahir di Kampung Tengah Pariaman Sumbar pada tanggal 15 April 1987. Penulis merupakan anak dari pasangan suami istri Salmi dengan Arnita yang merupakan anak ke-4 dari 7 orang bersaudara. Adapun pendidikan formal yang pernah dijalankan :

Pada tahun 1994 s/d 2000 : menjalani pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri 40 Kampung Tengah sekarang diganti dengan Sekolah Dasar Negeri No 5 Batang Gasan.

Pada tahun 2000 s/d 2003 : menjalani pendidikan pada Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 5 Sungai Limau sekarang diganti dengan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 2 Batang Gasan.

Pada tahun 2003 s/d 2006 : menjalani pendidikan pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sungai Limau.

Pada tahun 2006 s/d 2010 : terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

Penelitian tugas akhir berjudul “ **Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Sumber Lestari Pekanbaru**”.

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>	
Tabel 1.1	Jumlah karyawan dan jumlah pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	4
Tabel 5.1	Jenis kelamin karyawan yang sudah keluar dari PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	39
Tabel 5.2	Umur karyawan yang sudah keluar dari PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	40
Tabel 5.3	Jabatan karyawan yang sudah keluar dari PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	41
Tabel 5.4	Tingkat pendidikan karyawan yang sudah keluar dari PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	41
Tabel 5.5	Masa kerja karyawan yang sudah keluar dari PT Riau Sumber Lestari Pekanbaru .....	42
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya kontrak kerja .....	43
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin yang kurang baik .....	45

Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan dipandang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya .....	47
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena rasionalisasi untuk efisiensi pada perusahaan .....	48
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan berusia lanjut/pensiun .....	49
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan berkurangnya omset penjualan pada perusahaan .....	50
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan .....	52
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pimpinan kurang adil dalam memberikan tugas .....	53
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena balas jasa yang diberikan sangat rendah .....	55

Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan ingin melanjutkan jenjang pendidikan .....	56
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan selalu sakit .....	57
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan pindah tempat kerja .....	58
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena karyawan memilih untuk berwiraswasta .....	60
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena tunjangan kesehatan yang kurang baik dari perusahaan .....	61
Tabel 5.20	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Dari Faktor Keinginan Perusahaan .....	64
Tabel 5.21	Kriteria Jawaban Responden Dari Hasil Rekapitulasi Oleh Faktor Keinginan Perusahaan .....	66
Tabel 5.22	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Dari Faktor Keinginan Karyawan .....	66

Tabel 5.23	Kriteria Jawaban Responden Dari Hasil Rekapitulasi Oleh Faktor Keinginan Karyawan .....	68
Tabel 5.24	Kriteria Jawaban Responden Hasil Rekapitulasi Dari Data Analisis Komparatif .....	69