



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (**Rachmawati, 2008 : 03**).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (**Rivai , 2006 :01**).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). (**Mangkunegara, 2007 : 2**).

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (**Hasibuan, 2010 : 10**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penagadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. **(Hasibuan, 2010 : 10).**

Peranan Manajemen sumber daya manusia adalah: **(Hasibuan, 2010 : 14)**

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasei karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekan kerjanya yang berprestasi tersebut, dan juga reputasi perusahaan dimata masyarakat tidak baik. Aspek positifnya adanya kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan promosi internal dan pemasukan tenaga ahli.

(Ivancevich, 2009 : 419) menyatakan bahwa jika karyawan menganggap diri mereka sebagai karyawan yang tidak efektif, tidak disukai atau tidak diperlukan, karyawan tersebut mungkin bisa keluar.

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil dan sebagainya. (Hasibuan, 2007 : 211).

Adapun karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh :

1. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi yang tidak memadai.
3. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi.
4. Pekerjaan yang tidak menantang.
5. Loyalitas yang rendah pada perusahaan.
6. Kurang adanya jaminan pengembangan karier.

Adapun alasan pemberhentian karyawan adalah sebagai berikut: (Hasibuan, 2010 : 209)

1. Undang- undang.
2. Keinginan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Keinginan karyawan.
4. Pensiun.
5. Kontrak kerja berakhir.
6. Kesehatan karyawan.
7. Meninggal dunia
8. Perusahaan dilikuidasi.

Besarnya labour turnover menurut **(Hasibuan, 2012 : 64)** dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$TO = \frac{\text{Jumlah yang diterima} - \text{jumlah yang keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Dimana :

- TO = turnover
- Jumlah yang diterima = jumlah karyawan yang diterima dalam suatu perusahaan.
- Jumlah yang keluar = jumlah karyawan yang keluar dari suatu perusahaan.
- Jumlah karyawan awal = jumlah karyawan yang diterima pada awal sebelum adanya perekrutan dan keluarnya karyawan.
- Jumlah karyawan akhir = jumlah karyawan yang keluar pada akhir setelah adanya karyawan yang keluar.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa rumus dari perputaran karyawan adalah jumlah karyawan yang diterima dikurangi jumlah karyawan yang keluar dibagi setengah jumlah karyawan awal ditambah jumlah karyawan akhir dikali seratus persen.



Adapun cara untuk mengukur tingkat *labour turnover* adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut : **(Hasibuan,2005 :58)**

$$\text{Labour Turn Over} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{karyawan akhir tahun}} \times 100 \%$$

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

Didalam arti luas, *labour turnover* di artikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *labour turnover* berarti sering terjadi pergantian karyawan. **(Ranupandojo dan Suad Husnan,2003:32).** Tidak ada angka pasti untuk *turnover* yang ideal tetapi semakin tinggi angka *turnover*, mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan SDM. Agar dapat menekan angka *turnover* menjadi lebih rendah adalah dengan mempertahankan karyawan yang secara ideal mempunyai kinerja yang tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi LTO ( *Labour Turnover* )

*Labour turnover* dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berhubungan dengan faktor itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi *labour turnover* adalah sebagai berikut: Menurut (Hasibuan, 2010 : 118), faktor penyebab terjadinya *labour turnover* ada beberapa faktor yaitu tingkat kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan dalam bekerja, motivasi, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2006: 93) faktor yang mempengaruhi *labour turn over* ada beberapa faktor yaitu, tingkat kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan stress kerja, kesejahteraan, komunikasi, dan kepuasan dalam bekerja.

Dari pendapat ahli dan berdasarkan kondisi PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Pekanbaru, bahwa faktor utama yang mempengaruhi karyawan untuk mengambil keputusan untuk menetap dan meninggalkan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
2. Motivasi
3. Lingkungan kerja
4. Jaminan Masa depan

Berdasarkan hal hal yang dijelaskan yang tertera diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai



kecenderungan memberikan secara bertahap, sedangkan menurut **(Rivai, 2006 : 357)** Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan cara pemberian 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.

Menurut **(Hasibuan, 2010 : 118)**, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. **(Rachmawati, 2008 : 143)**.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain adalah: **(Hasibuan, 2010 : 127)**

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dan undang-undang keppresnya.
- f. Biaya hidup (*cost of living*).
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi penetapan pemberian kompensasi dapat dikemukakan sebagai berikut: **(Mangkunegara, 2007: 96)**

1. Terjadinya perubahan kebutuhan manusia.
2. Adanya perubahan undang-undang pemerintah tentang kebutuhan fisik.
3. Adanya perubahan kompensasi dari perusahaan lain.
4. Keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan.
5. Adanya kebijaksanaan lain, seperti kebijaksanaan serikat kerja.

Ada beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1. Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok disini adalah yaitu gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Kompensasi Tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

Adapun beberapa tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan pensiun
- c) Tunjangan perumahan
- d) Tunjangan melahirkan
- e) Tunjangan kecelakaan
- f) Tunjangan hari raya (THR)

## 3. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Adapun komponen- komponen kompensasi adalah sebagai berikut: **(Rivai, 2006 : 360)**

### a. Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diterima dari keanggotaannya dari sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performace plan*).

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, uang pensiun, tunjangan-tunjangan dan lain-lain.

Berikut adalah tujuan organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya: **(Rachmawati, 2008 : 144)**

1. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Adanya keadilan.
4. Perubahan sikap dan perilaku.
5. Efisiensi biaya.
6. Administrasi legalitas.

#### b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti *dorongan* atau *daya penggerak*. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dengan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2010 :95)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karier, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi menurut **Mangkunegara, (2009 : 61)** merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan menurut **Rivai, (2006 : 455)** motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi secara singkat dapat diartikan proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Menurut **Rivai, (2008 : 469)** setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok .

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersikap internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang karyawan antara lain adalah :

- a. Jenis dan sifat kerja yang diberikan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat kerja.
- d. Situasi lingkungan kerja pada umumnya.
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan penerapannya.

Menurut **Hasibuan, (2009 : 150)** menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negative maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapatkan hukuman.

Motivasi positif yang banyak diterapkan dalam perusahaan antara lain adalah:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Informasi yang memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belakang atau alasan pelimpahan tugas.

- c. Uang jelas merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan dapat berupa gaji dan insentif.
- d. Partisipasi yaitu menerima saran dari karyawan didalam pengambilan keputusan.

Menurut **(Rivai, 2006 : 456)**, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan menurunkan *labour turnover* karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni :

- 1) kemungkinan untuk berkembang,
- 2) jenis pekerjaan
- 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dari tempat mereka bekerja.
- 4) tempat mereka bekerja.

Disamping itu menurut **(Rivai, 2006 : 456)** terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni:

- a. Rasa aman dalam bekerja.
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.
- e. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- f. Pekerjaan yang menarik dan menantang.



- g. Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan.
- h. Kejelasan akan standar keberhasilan.
- i. Output yang diharapkan.
- j. Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan.

#### a. Teori motivasi klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik /biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang yang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka. (Hasibuan, 2007 : 153)

#### b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Tindakan atau tingkah laku atau organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya. Sebuah langkah dasar yang menarik mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan, A.H. Maslow mengemukakan bahwa ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan. Ia menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai suatu kebutuhan itu

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terpenuhi, maka yang kedua memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya. Hirarki kebutuhan manusia, berdasarkan pendapat A.H. Maslow adalah sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kebutuhan fisik adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

2. *Safety dan Security Needs* (kebutuhan akan keamanan)

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pemimpin organisasi ini selalu mengutamakan keamanan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

3. *Affiliation or Acceptance Needs* yaitu:

- a. Kebutuhan dapat untuk diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan untuk kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dalam karir dan sebagainya.

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberi kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.

#### 4. *Esteem or Status Needs*

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

#### 5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan kepuasan diri)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan akan motivasi disusun dalam suatu hirarki, dan apabila kebutuhan telah terpenuhi, maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang berikutnya yang lebih tinggi dari hirarki sebelumnya.

#### c. **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan



sekitarnya.

Menurut **Nitsemitho, (2006 : 25)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di bebankan.

Menurut **Sedarmayanti, (2009 :12 )** kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efesien.

Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, udara dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan hubungan antar sesama pegawai.

Hal ini dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu:

#### 1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja.

Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi lantai ruang kerja, kebersihan alat-alat kerja, dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik. Lingkungan kerja bersih akan dapat menimbulkan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja lebih semangat.

## 3. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang akan dilakukan tersebut memerlukan ketelitian, penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna pekerja. Tanpa menggunakan penerangan yang baik akan dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

## 4. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan. Hal ini akan merugikan bagi perusahaan untuk itu maka diperhatikan daerah pusat kebisingan dengan tempat pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, misalnya kantor perusahaan.

6. Sirkulasi udara

Pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja, sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Yang perlu diperhatikan disini adalah baik tidaknya kualitas ventilasi dalam ruangan, karena sirkulasi udara yang baik akan menambah semangat dalam bekerja sebab udara dalam pabrik selalu bersih.

Dalam lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu: **(Murti, 2000 : 205)**

a) Pelayanan bagi karyawan.

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik, mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Termasuk pada lingkungan kerja yaitu pekarangan perusahaan, mesin produksi, hubungan kerja, kondisi kerja, tata ruang, dan fasilitas yang ada diperusahaan. Apabila sudah adanya kenyamanan dalam hal tersebut maka barang tentu akan mengurangi *labour turnover*.

**d. Jaminan masa depan**

Perusahaan yang bagus manajemennya selalu memperhatikan dan memberikan hal-hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya adalah dengan memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga terciptanya nyaman, sehingga akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut: **(Siagian, 2013 : 274)**

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan. Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.

2. Kebijakan pensiunan.

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

3. Pemberian tunjangan.

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

4. Jaminan sosial

Menurut undang-undang RI No. 25 tahun 2007 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 25 yaitu jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian besar dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia.

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau yang dilakukan individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subyektif atas pekerjaan), dan aktifitas selama masa kerja individu. **(Rivai, 2006 : 282).**



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun fungsi program pensiun mencakup tiga hal yaitu: **(Siagian, 2003:**

**23)**

1. Asuransi

Peserta yang meninggal dunia atau cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atau beban dari dana pensiun.

2. Tabungan

Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama peserta sendiri. Jumlah iuran yang ditabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.

3. Pensiun

Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas yaitu : program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan.

Jaminan masa depan sangatlah dibutuhkan karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Bisa lebih fokus dalam bekerja dan tidak mengharapkan pekerjaan lainnya. Jaminan masa depan juga memberikan kepastian kepada pekerja sewaktu tidak lagi bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aida Fitri, 2010.	Analisis <i>Labour Turn Over</i> pada Cipta Selera Pekanbaru.	diketahui hasil Regresi Y (LTO)= $3,903+0,176x_1+0,033x_2+0,163x_3+0,153x_4+e$ . Hasil uji Regresi secara Parsial : 1)Kompensasi, berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 < t$ hitung sebesar 1,818 Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru 2)Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan untuk masing-masing variabel berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 0,256. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,475. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,374. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi, faktor Lingkungan Kerja dan faktor Jaminan Masa Depan tidak mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil uji Regresi secara Simultan : Berdasarkan statistic F table sebesar $3,984 < F$ hitung sebesar 4,157 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Hasil ini

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan mempengaruhi terus meningkatnya <i>Labour turnover</i> pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil Koefisien Determinasi dengan model Summary nilai R sebesar 0,460 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$ . Nilai $R^2$ (Koefisien Determinasi) sebesar 0,211 artinya 21,1% tingkat Labour Turnover (LTO) dipengaruhi oleh faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor jaminan masa depan sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2	Ramdani Firdaus, 2011.	Pengaruh <i>Labour Turnover</i> karyawan bagian produksi pada PT. Rama Jaya PKS/ KCP Rama jaya	Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan tingginya tingkat <i>labour turnover</i> pada PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Jaya Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar karena Faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan. Dalam mengendalikan tingkat <i>labour turnover</i> yang terjadi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Petapahan Tapung.	sebaiknya pihak PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar harus lebih memperhatikan faktor-faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan jaminan masa depan karyawan.
3.	Andriyani Prawitasari (Dosen Universitas Dehasen Bengkulu), 2016.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>turn over intention</i> pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.	Hasil penelitian menunjukkan faktor faktor yang mempengaruhi <i>turn over intention</i> yang diantaranya usia lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan terlihat pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.
4.	Christiono Utomo, ST,MT,Phd.	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i> pekerja proyek konstruksi di Surabaya.	Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diketahui bahwa keuntungan yang didapat di tempat bekerja merupakan variabel dengan nilai rata-rata terbesar dan standar deviasi terkecil. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor dari 20 variabel tersebut yang dinilai layak untuk bisa mengikuti uji berikutnya sebanyak 14 variabel yang kemudian tereduksi menjadi 4 faktor. Faktor 1 terdiri dari 5 variabel, yaitu: konflik, jam kerja, kompensasi, perbedaan kerja, serta lingkungan kerja. Faktor 2 terdiri dari 5 faktor yaitu: prosedur kerja, keuntungan, promosi, alternatif internal serta kejadian kritis. Faktor 3 terdiri dari

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			2 yaitu: usia dan lama kerja. Faktor 4 terdiri dari dua yaitu : pendidikan dan budaya. Keempat faktor tersebut mempunyai nilai <i>eigenvalue</i> sebesar 66,319% dengan faktor 1 memberikan kontribusi keragaman sebesar 31,826%, faktor 2 sebesar 16,951%, faktor 3 sebesar 9,095%, dan faktor 4 8,447%. Dengan demikian faktor 1 merupakan faktor dominan yang mempengaruhi turnover pekerja proyek konstruksi di Surabaya karena mempunyai nilai <i>eigenvalue</i> terbesar yang artinya memberikan nilai kontribusi kergaman terbesar dibandingkan faktor lainnya.
5.	Ana Sri Wahyuni, 2014 (Universitas Brawijaya).	Analisis Faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan pada Perusahaan Jasa Kontruksi	Hasil penelitian menunjukkan faktor internal yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> adalah komitmen (0,557) dan hubungan dengan atasan (0,224), sedangkan faktor eksternalnya gaji (0,224) dan insentif (0,240) serta sikap atasan (0,185).



## 2.5 Pandangan Islam Tentang Labour Turnover

Allah SWT menganjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-zumar Ayat 39:

فَلْيَقُومُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

Artinya : Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”.

**(Az-zumar ayat : 39)**

Ketika seseorang bekerja pada perusahaan dengan sungguh- sungguh dan tahu akan kemampuannya kemudian ia mengharapkan keridhaan Allah SWT maka akan menimbulkan kenyamanan dan keseriusan dalam bekerja. Rasa nyaman karyawan ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *labour turnover*.

Allah SWT berfirman dalam QS.(Ath Tholaq: 6). Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu setelah segera selesainya pekerjaan.

فَإِنِ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ

Artinya : “ Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” QS.(Ath Tholaq: 6). Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan.

Ketika seorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan, Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

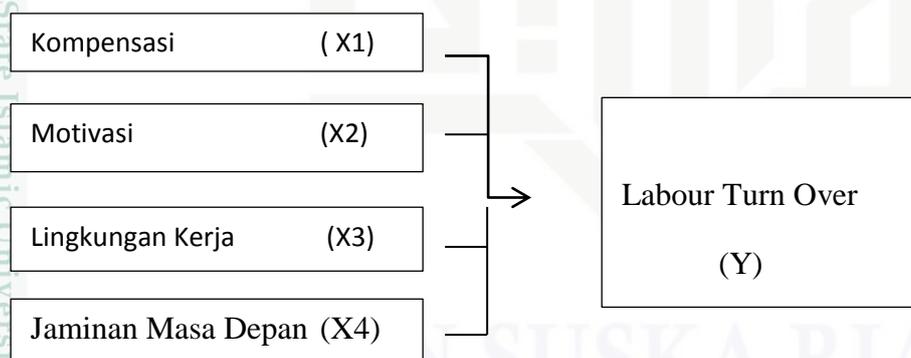
perusahaan sehingga mengurangi *Labour Turnover*.

Nabi *shallallahu`alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari `Abdullah bin`Umar, Nabi *shallallahu`alaihi wa sallam* bersabda, “ Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”(HR. Ibnu Majah, ***Shahih***). Maksud hadist ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono, (2010 : 60)** kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubungkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting kerangka pemikiran ini dengan menggunakan variabel control.

### Bagan kerangka pemikiran



**Gambar 2.1 : Faktor- Faktor yang mempengaruhi Labour Turnover**

**Sumber : Mangkunegara, (2006 :193).**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan dan latar belakang masalah dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Diduga faktor yang mempengaruhi tingginya Labour Turnover (LTO) pada PT. Internusa Tribuana Citra Finance Pekanbaru disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan”.

## 2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah:

1. Labour Turn Over (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Motivasi (X2)
4. Lingkungan Kerja (X3)
5. Jaminan Masa Depan (X4)

## 2.9 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Labour Turnover (Y)	Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau <i>labour turnover</i> adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. <b>(Hasibuan, 2012 : 64).</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.</li> <li>b. Banyak pemborosan karna adanya karyawan yang baru</li> <li>c. Dengan adanya LTO yang tinggi dapat menurunkan produktivitas bekerja.</li> </ol>	Likert

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>d. Tingkat kecelakaan baru cenderung biasanya lebih tinggi.</p> <p>e. Jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengurangi LTO.</p> <p><b>(Mangkunegara, 2006: 93)</b></p>		
Kompensasi (X1)	Menurut <b>(Hasibuan, 2010 : 118)</b> , kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<p>a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.</p> <p>b. Harus dapat meningkat.</p> <p>c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.</p> <p>d. Kompensasi harus adil.</p> <p>e. Tidak boleh bersifat statis. <b>(Hasibuan, 2010 : 118)</b>.</p>	Likert	
Motivasi (X2)	merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi	<p>a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>b. Informasi yang memberikan penjelasan pada karyawan</p> <p>c. Uang yang jelas untuk memuaskan ekonomi karyawan yang dapat</p>	Likert	

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. <b>(Mangkunegara, 2009:61).</b>	d. berupa gaji dan insentif, <b>(Mangkunegara, 2009:61).</b>		
Lingkungan kerja (X3)	lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. <b>(Nitisemitho, 2006 : 25).</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kebersihan</li> <li>b. Penerangan</li> <li>c. Keamanan</li> <li>d. Kebisingan</li> <li>e. Sirkulasi Udara</li> <li>f. Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan</li> <li>g. Hubungan kerja atasan dengan bawahan. <b>(Sedarmayanti, 2009, 12).</b></li> </ol>	Likert	
Jaminan Masa Depan (X4)	Perusahaan yang bagus manajemennya selalu memperhatikan dan memberikan hal-hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya adalah dengan memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga terciptanya kenyamanan,	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan karir.</li> <li>b. Promosi Jabatan</li> <li>c. Kebijakan Pensiunan</li> <li>d. Pemberian tunjangan</li> <li>e. Jaminan sosial. <b>(Siagian, 2013 : 274).</b></li> </ol>	Likert	

			sehingga akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. <b>(Ndraha, 2000:210)</b>	
--	--	--	--	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

