

S K R I P S I

**ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA PADA
PT. DUTAPALMA NUSANTARA TALUK KUANTAN
KEC. KUANTAN TENGAH**



OLEH :

**NAMA : DOCHE SESTRIA NINGSY
NIM : 10871004320**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

S K R I P S I

ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA PADA PT. DUTAPALMA NUSANTARA TALUK KUANTAN KEC. KUANTAN TENGAH

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

**NAMA : DOCHE SESTRIA NINGSY
NIM : 10871004320**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA PADA PT. DUTAPALMA NUSANTARA TALUK KUANTAN KEC. KUANTAN TENGAH

OLEH :

DOCHE SESTRIA NINGSY

Penulis melaksanakan penelitian ini pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pengolahan minyak kelapa sawit, dalam lima tahun terakhir ini tingkat labour turn over karyawan berfluktuasi, adapun sebab dari berfluktuasinya dikarenakan adanya permasalahan pada kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari perumusan masalah penulis telah melaksanakan suatu penelitian untuk analisis dari labour turn over pada PT. dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi dari bulan November 2011 hingga selesai. Adapun analisis data yang penulis gunakan yaitu analisis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode wawancara dengan bagian Personalia, ketatausahaan (KTU) dan bagian produksi, obserpasi dan penyebaran kuisioner kepada 54 orang responden yaitu karyawan perusahaan. Data yang dikumpulkan meliputi data tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over), jumlah karyawan dan jumlah produksi dari tahun 2007-2011

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi atau terjadinya labour turn over yang dihadapi oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi disebabkan karena kompensasi yang masih kurang memuaskan (33,5%), motivasi yang masih kurang (38,8%) dan lingkungan kerja yang masih kurang memuaskan (31,5%). Dalam penelitian ini yang paling dominan menyebabkan labour turn over adalah faktor kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi untuk lebih memperhatikan masalah kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja, hal ini untuk mengurangi terjadinya labour turn over karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan singingi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan usaha dapat berkembang dan bersaing, tingkat LTO adalah 32,7% artinya bahwa pariasi naik turunnya LTO pada perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Labour Turn Over, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'laikum warrahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nyak kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA PADA PT. DUTAPALMA NUSANTARA TALUK KUANTAN. KEC. KUANTAN TEGAH”** Dan shalawat beserta salam kita hadiahkan buat baginda Rasullulah SAW yang telah besusah payah membawa umatnya dari alam kebodohan yang tidak kita mengerti apapun sampai ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana lengkap (SE) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Daswanto dan Ibunda Hendriwati, yang telah memberikan kasih sayang yang tak henti-hentinya dan tak pernah lelah dalam memberikan dukungan secara moril dan materil serta Do'a yang tulus demi menyelesaikan skripsi ini. Serta adinda ku tersayang Benny Andari Dasko yang membuat ku selalu semangat agar dapat memberikan contoh yang baik untuk adik'Ku sematawayang yang selalu ku sayang.
2. Bapak Prof. DR.H.M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA Riau Beserta Staf
3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Mahendra Romus, M,Ec,PhD beserta staf, sekaligus penasehat Akademis yang telah memberika nasehat selama perkuliahan.
4. Bapak Mahendra Romus, M,Ec,PhD selaku ketua jurusan Manajemen yang banyak membantu kelancaran dalam proses penulisan.
5. Ibu Nurlasera SE,M,Si selaku pembimbing dan memberikan arahan serta bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs.Almasri,M.Si selaku dosen konsultasi yang telah membantu dan memberikan masukan atas penulisan proposal hingga dapat diteruskan kedalam bentuk skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negari Riau Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

8. Bapak Mulyono SE bagian Tata Usaha, Serta seluruh karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Kec. Kuantan Tengah. Yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data, informasi, dan wawancara.
9. Kepada keluarga besarku baik yang berada di Taluk Kuantan/Kopah Khususnya dan yang berada dipekanbaru, tembilahan/kuala enok, terimakasih atas semua dukungannya, khususnya Khairul Anwar SE, Resti yulia ningsih, Wahyu ningsih, Monika rahmawati, Aulia, kak Ziza, Bang Alkhairi, Tek Rinna dan semuanya yang telah memberikan ku semangat serta keceriahan kepada ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuanganku khususnya MSDM B angkatan 2008 dan sahabat-sahabat dekatku Resty Neri, Paragawati, Balkis Saputri, Ratna Apriani, Fatimah, Ijul, Yani, Ana, Itap, Rickos, Oktor Markos, Susu, Dycky dan teman2 yang lain. Semoga kita menjadi generasi sukses yang membanggakan bangsa.

Semoga Allah SWT memberikan hidayah dan petunjuk-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi mahasiswa lainnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 29 April 2012
Penulis

Doche Sestria Ningsy
NIM. 10871004320

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Peranan Sumber Daya Manusia	9
2.2. Pengertian Labour Turn Over	11
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Labour Turn Over	14
2.2.1. Kompensasi	15
2.2.2. Motivasi	29
2.2.3. Lingkungan Kerja	35
2.4. Jaminan Masa Depan	39
2.5. Pandangan Islam Tentang Labour Turn Over	41
2.6. Penelitian Terdahulu	43
2.7. Hipotesis	46
2.8. Variabel Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	49
3.2. Lokasi Penelitian	49
3.3. Jenis dan Sumber Data	49
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	50

3.5. Populasi dan Sampel	50
3.6. Analisi Data	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.3. Aktivitas Perusahaan	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identifikasi Responden	60
5.1.1. Tingkat Pendidikan Responden	60
5.1.2. Tingkat Umur Responden	61
5.1.3. Masa Kerja Responden	62
5.1.4. Jenis Kelamin	63
5.2. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya LTO.....	64
5.2.1. Kompensasi	64
5.2.2. Motivasi	87
5.2.3. Lingkungan Kerja	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	113
6.2. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel : 1.1.	Jumlah Karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Kec. Kuantan Tengah tahun 2011 sebanyak 117 orang	3
Tabel : 1.2.	Perkembangan Tenaga Kerja yang masuk dan keluar pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan tahun 2007-2011	4
Tabel : 1.3.	Anggaran dan Realisasi Produksi CPO pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	5
Tabel : 2.1.	Operasional Variabel.	47
Tabel : 5.1.	Tingkat Pendidikan Responden PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	61
Tabel : 5.2.	Keadaan Tingkat Umur Responden pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	62
Tabel : 5.3.	Masa Kerja Responden pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	63
Tabel : 5.4.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	63
Tabel : 5.5.	Tentang Tanggapan besarnya gaji/upah yang diterima karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	68
Tabel : 5.6.	Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	69
Tabel : 5.7.	Insentif yang Akan Diperoleh Dari Pencapaian Tujuan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	70
Tabel : 5.8.	Tanggapan Responden Tentang Komisi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	71
Tabel : 5.9.	Tanggapan Responden tentang pemberian bonus yang diterima karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	72

Tabel : 5.10.	Tanggapan Responden Tentang Pembayaran Tertangguh/ Tabungan hari Tua.	73
Tabel : 5.11	Tanggapan asuransi setelah pensiun	74
Tabel : 5.12	Tanggapan responden tentang pemberin pesangon	74
Tabel : 5.13	Tanggapan responden tentang pensiun	75
Tabel : 5.14	Tanggapan responden tentang upah lembur pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	75
Tabel : 5.15	Tanggapan responden tentang tunjangan hari besar	77
Tabel : 5.16	Tanggapan responden tentang tunjangan cuti sakit	77
Tabel : 5.17	Tanggapan responden tentang tunjangan cuti hamil	78
Tabel : 5.18	Tanggapan responden tentang tunjangan rumah	79
Tabel : 5.19	Tanggapan responden tentang tunjangan transportasi	80
Tabel : 5.20	Tanggapan responden tentang pengembangan karir/pejuang promosi.	81
Tabel : 5.21	Tanggapan pimpinan tentang karyawan yang berprestasi	82
Tabel : 5.22	Tanggapan pimpinan tentang lingkungan selama bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	83
Tabel : 5.23	Tanggapan pimpinan tentang karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	84
Tabel : 5.24	Tanggapan responden tentang hubungan kerja pimpinan dengan karyawan	85
Tabel : 5.25	Tanggapan responden tentang hubungan kerja karyawan dengan karyawan.	86
Tabel : 5.26	Tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja	87
Tabel : 5.27	Keinginan untuk berpendapat dan mengeluarkan ide-ide terhadap sesuatu.	89
Tabel : 5.28	Keinginan Karyawan Untuk Dihormati dan Dihargai	90
Tabel : 5.29	Tanggapan responden tentang kepemilikan sosial	91
Tabel : 5.30	Tanggapan responden tentang keamanan lingkungan	

	(aman dari ancaman, bahaya dll).	92
Tabel : 5.31	Tanggapan responden tentang kebutuhan Fisiologis.	93
Tabel : 5.32	Pewarnaan Lingkungn Kerja Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	94
Tabel : 5.33	Tanggapan Tentang Tingkat Kebersihan Dilingkungan Perusahaan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	95
Tabel : 5.34	Tanggapan responden tentang pertukaran atau sirkulasi udara ruangan kerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	96
Tabel : 5.35	Tanggapan responden tentang kondisi kecerahan/ Penerangan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan	97
Tabel : 5.36	Tanggapan responden tentang kenyamanan suasana karyawan, seperti (musik yang mengurangi rasa lelah setelah melakukan pekerjaan) pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.....	98
Tabel : 5.37	Tanggapan responden tentang bau dilingkungan Perusahaan.....	99
Tabel : 5.38	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keamanan dilingkungn perusahaan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.....	100
Tabel : 5.39	Tanggapan Responden Tentang Suasana Lingkungan Kerja (Tingkat kebisingan) Didalam Lingkungan Perusahaan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.....	101
Tabel : 5.40	Tingkat Labour Turn Over Karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	102
Tabel : 5.41	Tanggapan responden tentang langkah-langkah dalam menghadapi keluar masuknya karyawan.	103
Tabel : 5.42	Tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	104

Tabel : 5.43	Tanggapan tentang semangat kerja karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	105
Tabel : 5.44	Tanggapan responden tentang perputaran tenaga kerja yang dapat mempengaruhi hasil produksi pada perusahaan	106
Tabel : 5.45	Rekapitulasi Jumlah Nilai Jawaban Responden	107
Tabel : 5.46	Rekapitulasi jumlah nilai jawaban responden secara Keseluruhan.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah tenaga kerja dalam Suatu perusahaan merupakan hal penting Karena dalam suatu proses produksi, tenaga kerja merupakan faktor utama. Disamping itu juga mempunyai sifat yang kompleks baik ditinjau dari segi pengadaan. Penempatan maupun pengembangannya.

Pada suatu organisasi perusahaan, manajer dituntut dan dihadapkan pada masalah-masalah besar yakni bagaimana mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk perusahaan. Tujuan tersebut adalah untuk memperoleh keuntungan (Profit) yang optimal.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, pada dasarnya perlu dilakukan perbaikan tingkat keterampilan (keahlian), tingkat upah, gizi, kesehatan, perasaan aman, pengakuan atau hasil prestasi kerja dan pemberian kualitas kerja perusahaan yang merupakan faktor yang memotivasi tenaga kerja itu sendiri. jika hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan menurun.

Jika hal tersebut diatas tidak dapat diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan sehingga karyawan memutuskan keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi dirinya, dan memberikan upah yang lebih memadai, sesuai dengan teori penawara tenaga kerja ada kecenderungan bahwa

lebih besar jumlah upah atau gaji yang diberikan maka makin puaslah hati karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keluar masuknya karyawan atau lebih dikenal dengan nama perputaran karyawan (labour turn over) dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kontinuitas kegiatan perusahaan. Labour turn over menunjukkan suatu distabilitas tenaga kerja di mana juga menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan sehingga terganggunya kegiatan operasional perusahaan.

Tingginya labour turn over dikarenakan faktor-faktor antara lain kompensasi, kesehatan, perasaan aman, fasilitas kerja, pengakuan atas hasil pekerjaan jaminan masa depan, lingkungan kerja, penempatan kerja kepemimpinan dan lain-lain. Dimana faktor-faktor tersebut harus dapat diperhatikan oleh perusahaan, karena bila karyawan meninggalkan perusahaan maka ini akan mengakibatkan biaya yang tinggi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan seperti :

- a. Biaya penarikan, yaitu biaya fasilitas, biaya wawancara dan biaya mempelajari penggajian.
- b. Biaya latihan, yaitu biaya waktu mengawasi, biaya departemen personalia, dan biaya karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dihasilkan karyawan baru tersebut lebih kecil dari pada apa yang diperbuat atau dikeluarkannya untuknya.

PT.Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Pengelolaan Buah kelapa Sawit sei-kuko. Perusahaan ini memperkerjakan lebih kurang 117 orang karyawan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Tahun 2011 Sebanyak 117 Orang

Departement	Jenis kelamin		Sub total
	Laki-laki	Perempuan	
Staff	12	-	12
Proses	42	-	42
Laboratorium	12	1	13
Bengkel	22	-	22
Kantor	5	5	10
Umum	2	1	3
Satpam	8	-	8
Ict	7	-	7
Jumlah	110	7	117

Sumber PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Berdasarkan dari data tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah tenaga kerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yaitu sebanyak 117 orang karyawan, yang terdiri dari bagian staff sebanyak 12 orang, bagian proses 42 Orang, bagian laboratorium 12 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, bagian bengkel 22 orang, kantor 5 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, bagian umum 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, satpam 8 orang, dan bagian Ict 7 orang.

Pergantian tenaga kerja (Labour Turn Over), merupakan suatu hal yang bisah terjadi didalam suatu perusahaan,hal ini biasanya berkaitan dengan penghasilan upah/gaji, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini sangat penting agar perusahaan mendapatkan orang-orang atau tenaga kerja yang kualitatif dan kuantitatif sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tidak

terjadinya keluar dan masuknya karyawan sesering mungkin dalam perusahaan tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Perkembangan Tenaga Kerja Yang Masuk Dan Keluar Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Tahun 2007-2011

Tahun	Kayawan Awal Tahun	Jumlah karyawan		Karyawan akhir Tahun	Tingkat Perputaran tenaga kerja %
		Masuk	Keluar		
2007	157	6	13	150	8,47
2008	150	9	9	150	6,00
2009	150	3	7	146	4,73
2010	146	1	8	139	5,61
2011	139	5	27	117	21,09

Sumber : PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Berdasarkan dari data tabel 1.2 terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada dua tahun terakhir cenderung meningkat, ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Dutapalma Nusantara ini meningkat pada tahun 2007 labour turn over pada perusahaan ini sebesar 8,47 % dimana dari jumlah tenaga kerja yang masuk sebanyak 6 dan keluar 13 orang, kemudian pada tahun 2008 labour turn over turun menjadi 6,00 % dimana jumlah tenaga kerja yang masuk 9 orang dan keluar 9 orang . Pada tahun 2009 terjadi penurunan lagi labour turn over menjadi 4,73 % di mana tenaga kerja yang masuk 3 orang dan keluar 7 orang. kemudian pada tahun 2010 labour turn over naik beberapa persen menjadi 5,61 % di mana jumlah tenaga kerja yang masuk 1 orang dan keluar 8 orang. Dan pada tahun 2011 labour turn over terjadi kenaikan lagi beberapa persen menjadi 21,09 % dimana jumlah tenaga kerja yang masuk 5 orang dan keluar 27 orang.

Tabel 1.3. Anggaran dan Realisasi Produksi CPO Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Tahun	Anggaran Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2007	34,560	32,200	93,17
2008	36,720	35,650	97,09
2009	38,880	36,500	93,88
2010	41,040	39,540	96,35
2011	43,200	41,900	96,99

Sumber : PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Data diatas menjelaskan bahwa selama lima tahun terakhir realisasi produksi CPO PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan pada tahun 2007 anggaran produksinya adalah sebanyak 34,560 ton dan terealisasi 32,200 ton atau sebesar 93,17 % , Tahun 2008 dianggarkan sebanyak 36,720 ton dan terealisasi 35,650 ton atau 97,09 % , Tahun 2009 dianggarkan sebanyak 38,880 ton dan hanya terealisasi 36,500 ton atau sebesar 93,88 % , Tahun 2010 anggaran produksinya adalah sebanyak 41,040 ton namun realisasinya hanya 39,540 ton atau 96,35 % , Tahun 2011 dianggarkan sebanyak 43,200 ton dan realisasinya adalah 41,900 ton atau 96,99 % .

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian di lapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya ke dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul : **Analisis Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan. Kec. Kuantan Tengah.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over) Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.
2. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over) pada PT.Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over) pada PT.Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan diantara faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over) pada PT.Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang diambil oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan untuk memperkecil jumlah labour turn over.

Sedangkan manfaat dari penulisan ini adalah

1. Bagian Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan ataupun perusahaan lainnya dalam meminimalkan tingkat perputaran tenaga kerja (Labour Turn Over).

2. Bagi Penulis ,Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis dalam mengaplikasikan sebahagian teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti-peneliti lainnya, dengan konteks permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika penulisan

Pada bagian ini diuraikan mengenai secara ringkas tahapan pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dibahas mengenai telaah pustaka antara lain : pengertian labour turn over, faktor-faktor yang mempengaruhi labour turn over, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan diuraikan mengenai sejarah berdirinya perusahaan dan Struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai karakteristik responden, faktor-faktor mempengaruhi berfektuasinya jumlah masuk dan keluarnya karyawan sehingga mengakibatkan tingkat perputaran tenaga kerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari data ataupun permasalahan yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. **(Veithzal Rivai, 2006 : 1)**

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan sumber daya manusia. **(Wayne Mondy, 2008 : 4)**

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. **(Malayu Hasibuan, 2005 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melati dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. **(Gary Dessler, 2004 : 2)**

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. **(Malayu Hasibuan, 2005 : 10)**

Pekerjaan manajemen sumber daya manusia adalah : **(Gary Dessler, 2004 : 2)**

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon karyawan
4. Mengarahkan dan melatih karyawan baru
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan insentif dan keuntungan
7. Menilai prestasi
8. Berkomunikasi (mewawancara, memberikan konseling, mendisiplinkan)
9. Melatih dan mengembangkan para manajer
10. Membantu komitmen karyawan

Dengan baiknya fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka akan memberikan kenyamanan sehingga adanya semangat dan kegairahan kerja sehingga karyawan akan loyal bekerja, kemudian akan mengurangi *labour turn over*.

Fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. **(R.Wayne Mondy, 2008 : 5)**

2.2 Pengertian Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over)

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

Didalam arti luas, labour turn over diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat labour turn over berarti sering terjadi pergantian karyawan. Dan hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti : (Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002 : 32)

- a. Biaya penarikan, menyangkut waktu, fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penarikan.
- b. Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan baru, biasanya cenderung lebih tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksiyang tinggi bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan yang baru.

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau labour turn over adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. (Henry Simamora, 2004 : 152)

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja diperusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya rendah, mendapatkan pekerjaan yang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya. (Malayu Hasibuan, 2002 : 211)

Penyebab karyawan berhenti yaitu : (Veithzal Rivai, 2006 : 220)

a. Pemecatan (Penghentian/Pemutusan Hubungan Kerja)

Pemecatan yaitu apabila seseorang diberhentikan karena alasan bisnis atau alasan ekonomi lainnya disebut *layoff*. Tetapi kadang-kadang pengusaha perlu memberhentikan karyawan karena alasan bisnis dan tidak ada rencana untuk mengangkat kembali.

b. Pengunduran diri (Pengurangan)

Pengurangan atau *Attrisi* adalah pengurangan normal karena pengunduran diri, pensiun atau kematian. Pengunduran diri ini dilakukan dari pihak pekerja sendiri, bukan dari perusahaan. Alasan utama *Attrisi* ini adalah pengunduran diri yang bersifat sukarela.

Untuk mengukur labour turn over pada umumnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut : (Malayu Hasibuan, 2001 : 52)

Rata-rata karyawan diperoleh dari :

Rata-rata jumlah karyawan =

Jumlah karyawan awal tahun + Jumlah karyawan akhir tahun

2

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

Alasan kuat mengapa karyawan berhenti dari pekerjaan tidak terlepas dari rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, antara lain :

1. Imbalan yang dirasakan kurang memadai.
2. Kondisi kerja dipandang kurang memuaskan.
3. Situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung.
4. Perlakuan yang dirasakan tidak adil.
5. Kurangnya jaminan masa depan karyawan.
6. Terjadinya konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan.

Adapun alasan pemberhentian karyawan oleh perusahaan sebagai berikut :

(Malayu Hasibuan, 2007 : 209)

1. Undang-undang, dapat menyebabkan seseorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan.
2. Keinginan perusahaan, memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:
 - a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Perilaku disiplinnya kurang baik.
 - c. Melanggar tata tertib perusahaan.
 - d. Tidak dapat bekerja keras dan terjadi konflik dengan karyawan yang lainnya
 - e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
3. Keinginan karyawan, alasan-alasan pengundur diri karyawan antara lain :
 - a. Pindah ketempat lain untuk mengurus orang tua.
 - b. Kesehatan yang kurang baik.
 - c. Berwira swasta.

4. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun karyawan sendiri.
5. Kontrak kerja berakhir, karyawan kontrak akan dilepaskan atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Berakhirnya kontrak kerja menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.
6. Kesehatan karyawan, kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan sendiri.
7. Meninggal dunia, karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan dan perusahaan akan memberikan uang pesangon atau pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan.
8. Perusahaan dunia, karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut, bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan hukum yang berlaku, dan karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Labour Turn Over

1. Terjadinya perputaran tenaga kerja pada perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Sebagian perusahaan mengidentifikasi penyebab nomor satu dari tingginya angka keluar masuknya karyawan adalah : **(Mutiaro Pangabean, 2002 : 123)**
 - a. Karena ada gajinya tak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain.
 - b. Rendahnya semangat kerja ditempat kerja.
 - c. Lingkungan kerja.

Langkah-langkah dalam menghadapi tingginya angka keluar masuk karyawan adalah dengan mengenali bahwa terdapat masalah dan mengambil langkah-langkah untuk menentukan faktor-faktor apakah yang membawa masalah ini. Interview bagi karyawan yang keluar adalah cara yang baik sekali untuk mengeksplorasi alasan-alasan yang membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

Langkah berikutnya adalah untuk menerapkan prosedur atau kebijakan baru untuk mencegah keluar masuknya karyawan pada waktu yang akan datang. Berikut ini adalah sejumlah hal yang telah dilakukan berbagai perusahaan untuk menerangkan masalah tingginya keluar masuk karyawan.

2. Memeriksa kebijakan pemakaian tenaga kerja.
3. Menganalisis prosedur orientasi dan pelatihan.
4. Pertimbangan rencana pensiun.
5. Pertimbangan untuk mempekerjakan kembali mantan karyawan.
6. Lakukan penilaian kerja secara teratur.
7. Peningkatan insentif non financial.
8. Promosi dari dalam.
9. Kesempatan untuk pendidikan.

1.3.1 Kompensasi

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

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerja itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. **(Gary Dessler, 2004 : 70)**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. **(Edy Sutrisno, 2009 : 197)**

Motivasi dapat dilakukan dengan baik dari jalur horizontal maupun vertikal, akan tetapi motivasi yang datang dari vertikal biasanya lebih banyak manfaatnya dari apa yang datang dari jalur horizontal. **(Sondang P. Siagian, 2000 : 287)**

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. **(Kartono, 2002 : 15)**

Adapun tujuan untuk memberikan kompensasi adalah : **(Hendry Simamora, 2004 : 449)**

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum.
- b. Memikat karyawan.
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten.
- d. Mengurangi perputaran karyawan.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

Uraian jenis-jenis kompensasi :

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji atau komisi. Kompensasi tak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas, dan kepuasan. **(Veithzal Rivai, 2006 : 358)**

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut : **(Veithzal Rivai, 2006 : 358-360)**

Tujuan Manajemen Kompensasi :

- a. Memperoleh SDM yang Berkualitas
- b. Mempertahankan Karyawan yang ada
- c. Menjamin Keadilan
- d. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan
- e. Mengendalikan Biaya
- f. Mengikuti Aturan Hukum
- g. Memfasilitasi Pengertian
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

1. Gaji

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

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Pembayaran prestasi pekerjaan dapat diberikan dalam bentuk:

- a. pembayaran bulanan;
- b. pembayaran berdasarkan tahapan penyelesaian pekerjaan (termin); atau
- c. pembayaran secara sekaligus setelah penyelesaian pekerjaan.

Pembayaran prestasi kerja diberikan kepada Penyedia Barang/Jasa setelah dikurangi angsuran pengembalian Uang Muka dan denda apabila ada, serta pajak.

4. 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 bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay For Performance Plan*)

5. komisi

Komisi adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya, misalnya dalam menjual barang.

6. Bonus

Bonus merupakan suatu dispensasi dari kegiatan yang dilakukan sebagai sebuah motivasi untuk meningkatkan potensi, kemampuan dan perhatian agar melakukan lebih dari yang biasanya. Biasanya pada bulan - bulan awal atau akhir bulan, akhir tahun, hari raya, atau telah mencapai target dari yang di patok perusahaan atau malah melebihinya maka anda pastinya akan mendapatkan bonus sedangkan untuk gaji pastinya tiap bulan atau tiap minggu pasti mendapatkan gaji

7. Opsi saham

opsi saham adalah jumlah antara nilai intrinsik dan nilai waktu atau :

Premi opsi = Nilai Intrinsik + Nilai Waktu

8. Tabungan hari tua

1. jaminan hari tua berupa pemberian uang setiap bulan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi kriteria

2. Untuk memberikan jaminan hari tua bagi pegawai negeri/peserta Taspen pada saat mencapai usia pensiun.

9. saham kumulatif

saham kumulatif yaitu saham prioritas yang dividennya setiap tahun harus dibayarkan kepada pemegang saham; apabila dalam satu tahun dividen tidak dapat dibayarkan, pada tahun-tahun berikutnya dividen yang belum

dibayar tadi harus dilunasi terlebih dahulu sebelum dapat mengadakan pembagian dividen untuk saham biasa.

10. 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, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

11. Proteksi

Sistem proteksi adalah suatu sistem pengamanan terhadap peralatan listrik, yang diakibatkan adanya gangguan teknis, gangguan alam, kesalahan operasi, dan penyebab yang lainnya.

12. Asuransi

Asuransi adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis dimana perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut.

13. Pesangon

Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan

nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

14. Pensiun

Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang yang pensiun biasa mendapat uang pensiun atau pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan semacam dana pensiun sampai meninggal dunia.

15. Lembur

Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

16. Cuti Sakit

1. Pegawai negeri sipil yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari memberitahukan kepada atasannya secara tertulis;
2. Pegawai negeri sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit , dengan ketentuan mengajukan permintaan secara tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah/swasta;

15. Cuti Bersalin

1. Cuti yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang mengalami persalinan I, II, dan III. Persalinan I dihitung sejak yang bersangkutan menjadi pegawai negeri sipil;
2. Jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum persalinan dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan;

16. Fasilitas

fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

17. Kendaraan

Kendaraan bermotor adalah kendaraan yang digerakkan oleh peralatan teknik untuk pergerakannya, dan digunakan untuk transportasi

18. Karena karir

Karir umumnya sering diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas artinya memperoleh upah / gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang semakin berat, status, prestise, dan kekuasaan.

19. Aman Jabatan

Suatu jabatan dalam bentuk apapun merupakan amanah yang harus dipertanggung jawabkan baik kepada Tuhan maupun kepada sesama manusia, oleh karena itu bagi seorang pejabat janganlah bertanya apa yang dapat diberikan organisasi kepada kita, tapi sebaliknya harus bertanya apa yang dapat kita berikan kepada organisasi.

20. Peluang promosi

Promosi. Kadang-kadang ucapan saja masih belum cukup. Karyawan menghendaki agar pengakuan itu dijabarkan lebih konkret. Bila karyawan berkembang dan mencapai kemajuan secara konsisten di dalam, suatu jabatan tertentu, mereka mengharapkan memperoleh pengakuan melalui promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Kadang-kadang hanya cara inilah yang memberi kepuasan pada karyawan. Namun demikian jangan mempromosikan karyawan hanya karena anda khawatir kehilangan karyawan itu. Dan juga jangan karena ia telah lama mengabdikan pada jabatan itu. Promosi harus merupakan pengakuan atas prestasi yang sukses dan juga harus selalu dibarengi dengan kenaikan gaji.

21. Pengakuan karya

Pengakuan hendaknya selalu disesuaikan dengan karyawan yang bersangkutan. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda; karena itu mereka perlu diakui menurut cara yang berbeda pula. Namun demikian, pastikan pengakuan anda selalu wajar dan jangan pilih kasih.

22. Prestasi

prestasi adalah salah satu cara yang paling tepat dan paling penting untuk mengakui karyawan, karena dengan cara ini karyawan anda akan mengetahui perasaan anda terhadapnya, dan anda menunjukkan bukti abadi pengakuan anda. Pastikan anda membrikan daftar lengkap mengenai prestasinya yang tinggi.

23. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

24. Dapat pujian

Dapat pujian Bukanlah hal yang sepele bagi Kita ketika menerima pujian dari seseorang, terkadang Kita bangga, dan mengapresiasinya dengan jawaban yang merendah, dan kadang berusaha menutupi rasa GR dengan tindakan-tindakan yang tidak biasa, seperti menjadi salah tingkah. Yah, begitulah manusia.

25. Bersahabat

Persahabatan atau pertemanan adalah istilah yang menggambarkan perilaku kerja sama dan saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial

26. Kondusif

Kata tersebut selalu diikuti preposisi to (untuk, terhadap). Menurut Fuad, kondusif hanya bisa dipahami dengan imbuhan keterangan untuk atau terhadap apa. Ini berarti bahwa kondusif bisa mendukung ke arah sesuatu yang positif atau sesuatu yang negatif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

(Mangkunegara, 2001 : 84)

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar gaji minimum, pajak penghasilan penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, maupun

depaluasi snggat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara pegawai dan perusahaan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadi tawar-menawar besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya terutama didalam melakukan merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dibidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Standar dan hidup pegawai

Kebijakan dalam menentukan standar hidup pegawai harus dipertimbangkan dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dan keluarga maka karyawan akan merasa aman.

4. Ukuran perbandingan upah

Ukuran kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, artinya tingkat upah karyawan memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu diperhatikan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar kemampuan yang ada dalam perusahaan.

Asas-asas kompensasi adalah : **(Malayu Hasibuan, 2002 : 123)**

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi prasarat internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajib

Dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan layaknya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Kompensasi tidak selamanya dalam bentuk uang, tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk lain, misalnya pemberian fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain. Namun perlu diperhatikan apabila perusahaan lain ingin mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran dan mempunyai efek positif untuk meningkatkan semangat kegairahan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat menekan tingkat labour turn over yang terjadi.

1.3.1 Motivasi

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. **(Veithzal Rivai, 2006 : 455)**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. **(Edy Sutrisno, 2009 : 113)**

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian kecil dari sub-topik pokok kajian ilmu yang menyangkut MSDM. Dalam sejarahnya teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensi yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. **(Winardi, 2001 : 6)**

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan jika bersifat

negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, kebijakan pimpinan kerja dan kondisi kerja. (**Mangkunegara, 2001 : 13**)

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. (**George R. Terry, 2000 : 130**)

Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan (**Sondang P Siagian, 2000 : 34**)

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan karyawan, dapat dibagi lagi yaitu : (**Numansyah, 2001 : 115**)

a. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang diinginkan dengan cara memberikan penghargaan, hadiah dan lain sebagainya. Pemberian motivasi positif oleh atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

b. Motivasi Negatif

Suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang tidak melaksanakan sesuatu yang kita

inginkan kemungkinan ia akan kehilangan uang, pengakuan atas jabatan dan sebagainya.

Teori-teori motivasi sebagai berikut : **(Veithzal Rivai, 2006 : 458)**

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu :

a. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Penghargaan Diri

Penghargaan diri adalah kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

c. Kepemilikan Sosial

Kepemilikan sosial adalah kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dicintai dan menintai.

d. Rasa Aman

Rasa aman adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

e. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

2. *McClelland's Theory of Needs*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland's Theory of Needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*)
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) hasrat untuk bersahabat.

3. Theory X and Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

1. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :
 - a . Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.

- b. Mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
 - c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
 - d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarannya dengan sedikit ambisi.
2. Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :
- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau atau sekedar teman bicara.
 - b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
 - c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top manajement* atau dewan direksi.
4. Teori ERG
- Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebutkan sebagai teori ERG, yang berupa :
- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik

- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

5. Pola dasar pemikiran Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Kebutuhan, dorongan, tindakan, dan kepuasan.

6. Pola dasar pemikiran *Process Theory*

Salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. contoh, seseorang melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (kenaikan gaji) apabila mereka melakukan tindakan tertentu, misalnya bekerja dengan keras dan bersungguh-sungguh.

Untuk memotivasi karyawan adalah tugas dari pimpinan yang akan memperhatikan kebutuhan, keinginan harga diri dan kepuasan kerja bawahannya. Ketika pimpinan berhasil dalam memotivasi bawahannya maka akan meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja dan kelanjutannya akan menentukan labour turn over.

Motivasi dapat disimpulkan :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya kesedian untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. (Veithzal Rivai, 2006 :457)

1.3.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan. Kebersihan pada tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja yang ada.

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan jiwa tenaga kerja, untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

4. Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauan, pengarahannya, ratanya penyebab warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apabila pada saat waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

6. Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

7. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan ketentraman akan lebih diutamakan dari efisiensi pekerjaan itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang para pekerja.

8. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pemikiran, sehingga hal ini akan dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan pekerjaan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja yang optimal guna mencapai suatu tingkat produktifitas kerja yang tinggi.

(Isyandi, 2004 : 134)

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

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

a. Pelayanan bagi karyawan

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

1. Adanya kantin dan kaferia.
2. Fasilitas kesehatan : dokter, dan obat-obat yang disediakan secara Cuma-Cuma.

b. Kondisi kerja

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

c. Hubungan kerja antar karyawan

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

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 pada karyawan.

Termasuk pada lingkungan kerja yaitu pekarangan perusahaan, mesin produksi, hubungan kerja, kondisi kerja, tata ruang, dan fasilitas yang ada perusahaan. Apabila sudah adanya kenyamanan dalam hal tersebut maka barang tentu akan mengurangi *labour turn over*.

1.4 Jaminan Masa Depan

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

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

Ada masalah hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak bisah lagi dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerjaan/pegawai bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Aturan Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dinamakan dengan pensiun. Program ini menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan :

1. Program pensiun iuran pasti, program pensiun iurannya telah ditetapkan dalam peraturandana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.
2. Program pensiun manfaat pasti, program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan pensiun/program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.
3. Program pensiun berdasarkan keuntungan, program pensiun kerja yang berdasarkan pada rumus yang berkaitan dengan keuntungan pemberian kerja.

Untuk menghindari terjadinya labour turn over yang tinggi pada sebuah perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui manajemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat labour turn over. **(Veithzal Rivai, 2006 : 282)**

Sedangkan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Adapun fungsi program pensiun mencapai tiga hal yaitu :

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 hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayar seluruhnya pada peserta.

3. Pensiun

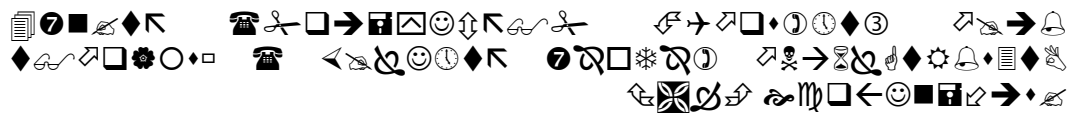
Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas yaitu : program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan.

Jaminan masa depan sanagatlah dibutuhkan oleh karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Bisah lebih fokus dalam bekerja dan tidak mengharapkan pekerjaan yang lainnya. Jaminan masa depan juga memberikan kepastian kepada pekerja sewaktu tidak lagi bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja. (Veithzal Rivai, 2006 : 290)

1.5 Pandangan Islam Tentang Labour Turn Over

Allah SWT menganjurkan itu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan iklas dalam bekerja. Sebagai mana firman

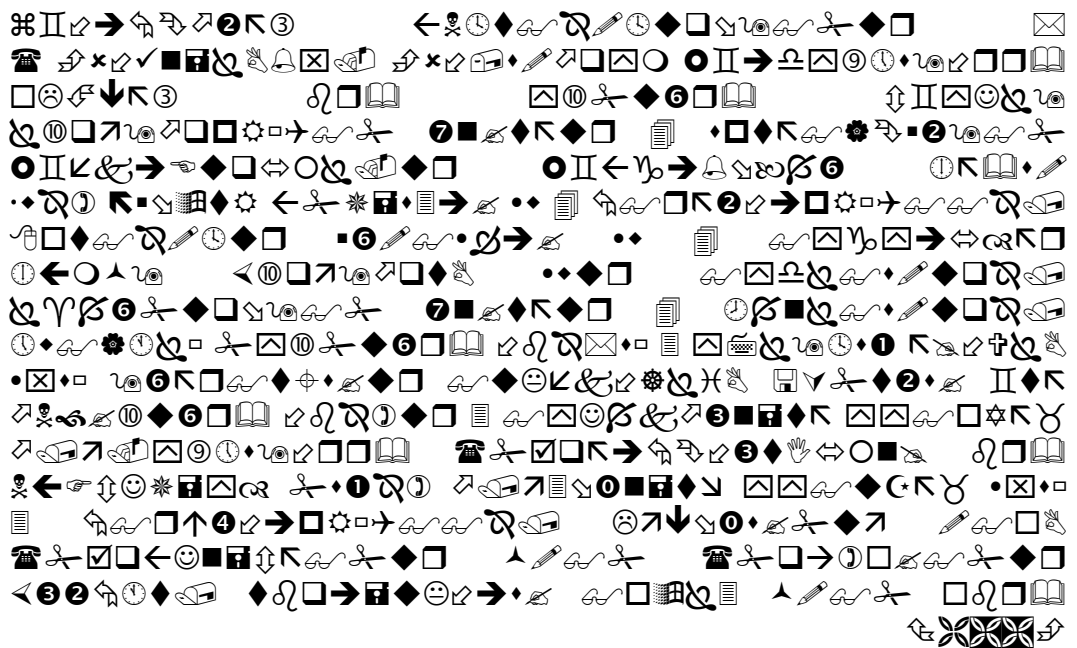
Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar Ayat 39 :



Artinya : “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui, (Az-Zumar Ayat : 39)

Ketika seorang bekerja pada perusahaandengan 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 turn over*.

Allah SWT juga menganjurkan kepada kita agar memberikan upah atau ajaroh kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan kepada kita. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 233.



Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan

oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan. **(Surat Al- Baqarah Ayat 233)**

Ketika seseorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaan. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *labour turn over*.

2.6 Penelitian Terdahulu

1. Ramdani Firdaus

Dengan judul skripsi “ Analisis Labour Turn Over Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Petapahan Kec. Tapung Bab Kampar (2009).

Kesimpulan :

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang terdahulu dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa yang menyebabkan tingginya tingkat labour turn over pada PT. Ramajaya Pramukti Pks/Kcp Rama-Rama Petapahan Tapung sebagai berikut :

- a. Faktor motivasi, karyawan bagian produksi merasa termotivasi untuk bekerja maksimal, sedangkan karyawan yang sudah mengundurkan diri menyatakan tidak memuaskan terhadap motivasi dengan jawaban 83,33%. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan motivasi pada PT. Ramajaya Pramukti ini belum terlalu baik untuk

mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan tersebut.

- b. Faktor kompensasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan sama besarnya terhadap tingkat labour turn over pada PT. Ramajaya Pramukti Pks/Kcp Rama-Rama Petapahan Kec. Tapung Kab. Kampar sedangkan motivasi tidak begitu mempengaruhi labour turn over.

2. Putra Widodo

Dengan judul skripsinya “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Labour turn Over Pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru. (2010)

Kesimpulan :

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang terdahulu dilakukan pada bab-bab sebelumnya dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan tingginya labour turn over Pada Hotel Tasia Ratu Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kompensasi, adapun kompensasi yang diberikan pada hotel tasia ratu kepada karyawannya berupa gaji tunjangan dan bonus dari rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh hotel tasia ratu tergolong kurang baik (kurang memuaskan) dengan persentase jawaban sebesar 41,14%.

- b. Motivasi, dari hasil pembahasan ini dapat kita ketahui bahwa tingkat motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kuat yaitu mencapai 35,41%.
 - c. Jaminan masa depan, dari hasil pembahasan sebelumnya dapat kita ambil kesimpulan bahwa pihak perusahaan masih kurang baik dalam pemberian jaminan masa depan terhadap karyawan yaitu 35,93%.
3. Yahya Nurul Hidayat

Dengan judul skripsi “ Analisis Labour Turn Over Pada PT. Adi Mulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi (2009)

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu analisis permasalahan yang dikemukakan tentang analisis labour turn over pada PT. Adi Mulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bahwa tingginya labour turn over pada PT. Adi Mulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi dipengaruhi oleh kompensasi yang belum memadai.
- b. Dari variabel lingkungan kerja tentang tata letak ruangan, fasilitas dan perlengkapan, pertukaran udara hubungan kerja, suasana kerja dan rasa aman terdapat 45,29% menyatakan cukup baik dengan demikian bahwa PT. Adi Mulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi adalah cukup baik.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perputaran tenaga kerja (labour turn over) adalah : kompensasi yang rendah, motivasi yang kurang dan lingkungan kerja yang kurang baik.”

2.8 Variabel penelitian

Adapun varibel-variabel penelitian yang akan dibahas oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Perputaran tenaga kerja (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Motivasi (X2)
4. Lingkungan kerja (X3)

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Labour Turn Over adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan	1. Kompensasi		
	a. Finansial	3. Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran pokok (gaji dan upah) 2. Pembayaran prestasi 3. Pembayaran insentif 4. Komisi 5. Bonus 6. Bagian keuntungan 7. Opsi saham 8. Pembayaran tertanggung 9. Tabungan hari tua 10. Saham kumulatif 	
	b. Non finansial	4. Tidak langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Proteksi 2. Asuransi 3. Pesangon 4. Sekolah anak 5. Pensiun 6. Lembur 7. Hari besar 8. Cuti sakit 9. Cutu hamil 10. Fasilitas 11. Rumah, biaya pindah 12. Kendaraan <ol style="list-style-type: none"> 1. Karena karir 2. Aman pada jabatan 3. Peluang promosi 4. Pengakuan karya 5. Temuan baru 6. Prestasi istimewa 7. Lingkungan kerja 	

	<p>2. motivasi</p> <p>3. Lingkungan kerja</p>	<p>8. Dapat pujian 9. Bersahabat 10. Nyaman bertugas 11. Menyenangkan 12. Kondusif</p> <p>1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan diri 3. Kepemilikan sosial 4. Rasa aman 5. Kebutuhan fisiologis</p> <p>1. Pewarnaan jiwa tenaga kerja 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Penerangan 5. Musik 6. Bau 7. Keamanan 8. kebisingan</p>	
--	---	--	--

Sumber : Veithzal Rivai , 2006

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Pada dasarnya jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, metode, tingkat eksplanasi, analisis dan jenis data. Menurut metodenya jenis penelitian ini adalah penelitian survey yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa. Dalam survey informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuisioner yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi (Sugiono, 2005)

Berdasarkan tingkat eksplanasi dan kedudukan variabel-variabelnya penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah kuisioner yang diberikan berupa pertanyaan akan diberi nilai.

1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang terletak di Kecamatan Kuantan Tengah.

3.3 Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan di penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data-data dan informasi yang belum jadi dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian, adapun data-data tersebut berupa pendapat responden tentang perputaran karyawan dan kinerja.

b. Data Skunder

Yaitu data atau informasi yang diperoleh dari perusahaan berupa :

1. Struktur organisasi
2. Sejarah ringkas perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Interview yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan wawancara pada pihak perusahaan terutama bagian kepala tata usaha diperusahaan (KTU).
- b. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat data pertanyaan terhadap karyawan.
- c. Ikut turun kelapangan dimana terjadinya aktifitas pengolahan kelapa sawit itu dilaksanakan.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. **(Sugiono, 2005 : 90)**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi **(Sugiono, 2005 : 91)**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Mengingat waktu dan biaya yang cukup besar dalam mengambil data penuli dapat menentukan sampel dengan menggunakan Teori Slovin (1960) Dalam (**Husein Umar, 2004**)

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel/responden penelitian

N = Jumlah populasi secara keseluruhan

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (10 %)

jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 117 orang maka berdasarkan rumus Slovin (1960) dalam Umar (2004), maka pengambilan sampel dari jumlah kuisoner yang diedarkan minimal adalah sebagai berikut : berdasarkan tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over).

$$n = \frac{117}{1 + 117 (0,01)^2} \approx 54$$

Jadi Jumlah Sampelnya adalah sebanyak 54 orang.

3.6 Analisa Data

Untuk menelaah permasalahan yang diangkat dalam penelitian diperusahaan ini, maka penulis menggunakan metode Deskriptif yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian digabungkan dengan teori yang menunjang pembahasan dan dengan melihat secara langsung kelapangan ataupun pabrik tempat pengolahan kelapa sawit tersebut. Kemudian diambil suatu kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. DutaPalma Nusantara PKS Sei-Kuko merupakan suatu perusahaan swasta Nasional yang bergerak dalam pengolahan produksi kelapa sawit, disebabkan karena permintaan minyak kelapa sawit yang semakin meningkat baik dipasar domestik maupun dipasar internasional setiap tahunnya, sehingga pengembangan sektor perkebunan terutama tanaman kelapa sawit merupakan salah satu yang mendapat prioritas pengembangan oleh pemerintah.

Hal ini ditujukan untuk meningkatkan eksport non migas serta memenuhi kebutuhan minyak dipasar dalam negeri maupun pasaran Internasional. Dalam rangka partisipasi pihak swasta membangun perkebunan kelapa sawit Indonesia, maka oleh karena itu perusahaan PT. Dutapalam Nusantara PKS Sei-Kuko diberi kepercayaan oleh pemerintah untuk mengembangkan dan membangun perusahaan perkebunan kelapa sawit dan memiliki delapan cabang salah satu diantaranya yaitu berlokasi diwilayah Kecamatan Kuantan Tengah Propinsi Daerah Tingkat – I Riau Yaitu PT. Dutapalma Nusantara Sei-Kuko.

Didirikan pada tahun 1990 dan nama seorang pimpinan pertamanya yaitu Bapak Surya Darmadi. Realisasi pembangunan perkebunan kelapa sawit pada tahap awal yaitu seluas 8.000.00,- Ha setelah perkebunan ini siap tanam dua tahun barulah didirikan pabrik pengolahan kelapa sawit atau PT. Dutapalma Nusantara PKS Sei-Kuko.

PT. Dutapalma Nusantara PKS Sei-Kuko ini dibangun dengan kapasitas 60 (enam puluh) Ton TBS / Jam. Sebagai disuplay dari hasil TBS PT.WJT (Warna Jingga Timur) yang merupakan satu Group dengan PT. Dutapalma Nusantara Sei-Kuko. Yaitu berlokasi di daerah kecamatan kuantan hilir Kabupaten Kuantan Singingi, Daerah Tingkat – I Propinsi Riau.

Propinsi akhir yang dihasilkan dari hasil perkebunan ini adalah minyak sawit mentah yang dikenal dengan Crude Palm dan Inti Sawit.

1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk lebih lancarnya suatu kegiatan perusahaan demi pencapaian tujuannya memerlukan beberapa sarana. Salah satu sarana yang dibutuhkan tersebut adalah organisasi yang peorganisasiannya telah terstruktur dengan baik.

Menurut *Jhon M Phiffer* dan *S Owen Laen*, organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan orang-orang kelompok yang harus melakukan dengan kekuatan yang diperlukan untuk melaksanakannya, sehingga kewajiban-kewajiban yang dilaksanakan demikian itu memberikan saluran-saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur dan terkoordinir.

Dengan pengertian diatas dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa organisasi merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan organisasi perusahaan adalah suatu organisasi yang meliputi berbagai fungsi dikoordinasikan untuk memproduksi sebagian barang dan jasa tertentu dan tujuan ekonominya tergantung pada perbandingan kekuasaan dalam organisasi tersebut.

Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik diperlukan beberapa prinsip organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan tujuan organisasi harus jelas.
- b. Pembagian tugas atau pekerjaan harus jelas dan tegas.
- c. Delegasi kekuasaan harus ada.
- d. Tingkat pengawasan yang teratur dan terkendali.

Prinsip-prinsip ini harus dianut oleh setiap organisasi, sebab bila organisasi tanpa tujuan yang jelas maka pelaksanaan pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik, oleh karena itu akan terjadi kesimpang siuran dalam melaksanakan perintah. Dan dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan tegas, maka batas-batas wewenang dapat diterima oleh bagian-bagian yang melaksanakan pekerjaan sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif.

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif bila, prinsip organisasi tercermin dalam bentuk bagan atau struktur yang digunakan suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Struktur organisasi akan menggambarkan pembagian-pembagian tugas menurut fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi, dan dapat pula dijadikan sebagai sarana untuk bisa mengendalikan agar para pekerja mau bekerja dengan baik.

Adapun yang dimaksud dengan struktur organisasi itu sendiri adalah suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas serta wewenang tentang pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan oleh karena itu dalam struktur akan efisien

tergambar dengan jelas antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang akan pekerjaan yang telah dibebankan dalam menjalankan tugas tersebut. Sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, yang mana sering membuat seseorang pekerja menjadi bingung terhadap pekerjaan mana yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu, dan mana pula yang lebih dipentingkan.

Jadi dalam rangka untuk pencapaian tujuan yang diharapkan tersebut, pimpinan mempergunakan bantuan orang-orang untuk mau bekerja sama pada perusahaan yang dipimpinnya. Untuk mengusahakan orang-orang atau tenaga kerja yang ada dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, maka pimpinan sebagai seorang manajer sudah barang tentu perlu mengorganisir para pekerja sabaik mungkin. Jadi untuk itu langkah selanjutnya yang harus dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan adalah cara pengorganisasian. Sehingga pengorganisasian merupakan kegiatan selanjutnya yang perlu dilakukan setiap manajer perusahaan karena merupakan suatu proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan hubungan tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam organisasi tersebut, sehingga memudahkan pimpinan perusahaan untuk mengawasi kerja bawahan.

Adapun struktur organisasi PT. Dutapalma Nusantara PKS Sei-Kuko Taluk Kuantan Kecamatan kuantan Tengah dapat dilihat dibawah ini :

4.2.1 STRUKTUR ORGANISASI

1. Mill Koordinator

Bertugas Bertanggung jawab memberikan perhatian agar seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan memberikan kepercayaan kepada Mill Manager untuk mengawasi aktifitas-aktifitas perusahaan.

2. Mill Manager

Bertugas bertanggung jawab atas keseluruhan pabrik kelapa sawit PT. Dutapalma Nusantara PKS Sei-Kuko.

3. KTU

Bertugas dan bertanggung jawab untuk mengawasi bagian personalia

4. Mandor Bengkel

Bertugas mengawasi mesin apakah ada yang harus diservis ataupun diperbaiki

5. Mandor Listrik

Bertugas untuk mengawasi penyaluran kabel listrik kerumah karyawan dan pabrik

6. Mandor

Bertugas untuk mengawasi keseluruhan karyawan yang bekerja

7. Quality Control

Bertugas untuk mengawasi cara kerja asisten Shift satu dan Shift dua

8. Asisten Proses Shift I

Bertugas dan bertanggung jawab untuk mengawasi karyawan yang bekerja pada Shift I

1. Asisten Proses Shift II

Bertugas dan bertanggung jawab untuk mengawasi karyawan yang bekerja pada Shift II

10. Asisten gedung

Bertugas dan bertanggung jawab menyediakan stock barang dengan mengadakan pemesanan dan pembelian barang

11. Asisten Pemasaran

Bertugas dan bertanggung jawab atas minyak yang diolah perhari

12. Kepala Laboratorium

Bertugas dan bertanggung jawab untuk mengontrol Crud Plm Oil Mill yang diperoleh dari pabrik

13. Pembukuan

Bertugas dan bertanggung jawab dalam pembukuan yang dibukukan oleh pabrik

14. Kepala Satpam

Bertugas dan bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertipan pabrik

1.3 Aktivitas Perusahaan

Pada umumnya setiap kegiatan usaha yang didirikan adalah atas dasar keinginan dan kebutuhan perusahaan maupun karena adanya permintaan konsumen akan suatu produk atau jasa. Oleh karena sebab itu, terciptalah suatu aktifitas usaha yang menghasilkan suatu produk atau jasa dan kemudian melakukan usaha kepada konsumen. Dalam hal ini perusahaan akan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada konsumennya untuk tujuan tercapai tingkat penjualan dan laba yang optimal.

PT. Dutapalma Nusantara PKS Sei-Kuko Taluk Kuantan Kecamatan kuantan Tengah. Sebagaimana telah disebut sebelumnya adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Adapun pengolahan ini meliputi : Penyediaan tempat sawit yang akan diolah, penyediaan tempat mesin untuk mengolah sawit, instalasi listrik/air untuk merebus sawit, instalasi mesin-mesin untuk pengolahan sawit selanjutnya, lahan parkir, dan tenaga keamanan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini digunakan sampel penelitian sebanyak 54 orang responden yang berstatus tenaga kerja tetap yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan. Adapun karakteristik responden penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, umur, masa kerja, dan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

5.1.1 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan, karena tingkat pendidikan merupakan faktor yang cukup menentukan dalam pencapaian kinerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan relatif lebih tinggi pada umumnya memiliki keahlian dan keterampilan yang juga relatif lebih tinggi dan demikian kemampuannya untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien akan relatif lebih baik.

Tabel 5.1 berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 54 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Tabel 5.1
Tingkat Pendidikan Responden PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase %
SD	–	–
SLTP	7	12,96
SLTA	11	20,37
Diploma	15	27,78
Sarjana (SI)	21	38,89
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.1 diatas terlihat bahwa pada tingkat pendidikan 54 orang responden karyawan yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, Terdiri dari 7 orang responden (12,96%) yang berpendidikan SLTP, 11 orang responden (20,37%) Berpendidikan SLTA, 15 orang responden (27,78%) yang berpendidikan diploma dan sarjana 21 orang responden (38,89%). Dengan demikian sebagian besar responden PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan adalah sarjana (SI).

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang merupakan syarat untuk mengikuti kinerja dan pencapaian kepuasan kerja. Pada umumnya kinerja seorang karyawan akan menurun seiring dengan bertambahnya usia.

Tingkat umur 54 orang responden yang merupakan karyawan tetap yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, dan diperoleh dari kuisioner penelitian yang ada pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2
Keadaan Tingkat Umur Responden Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Tingkat umur (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Kurang dari 25	11	20,37
25 – 30	22	40,74
31 – 35	15	27,78
Lebih dari 35	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.2 diatas terlihat bahwa tingkat umur 54 orang responden yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan terdiri dari 11 orang responden (20,37%) yang berumur kurang dari 25 tahun, 22 orang responden (40,74%) yang berumur 25-30 tahun, 15 orang responden (27,78%) berumur 31-35 tahun dan 6 orang responden (11,11%) berumur lebih dari 35 tahun. Dengan demikian mayoritas responden PT. Dutamalma Nusantara Taluk Kuanta adalah 25-30 tahun.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat pengalaman yang demikian yang berguna untuk pencapaian kinerja. Untuk mengetahui jumlah karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
0-2	8	14,82
2-3	18	33,33
Lebih dari 3 Tahun	28	51,85
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa masa kerja 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan terdiri dari 8 orang responden (14,82%) memiliki masa kerja 0-2 tahun, 18 orang responden (33,33%) memiliki masa kerja 2-3 tahun dan 28 orang responden (51,85%) memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, maka dapat diambil kesimpulannya karyawan yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan banyak yang telah bekerja selama 3 tahun atau lebih.

5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki – laki	47	87,04
Perempuan	7	12,96
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan diketahui sebanyak 47 orang responden (87,03 %) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 7 orang responden (12,96%) adalah berjenis kelamin perempuan, dari tabel diatas dapat disimpulkan adalah lebih banyak karyawan yang laki-laki dibandingkan dengan yang perempuan .

5.2 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Perputaran Tenaga Kerja

Ditinjau dari pegawai itu sendiri apabila tidak ada kesesuaiannya, ia akan merasa tidak betah dan menyebabkan ia keluar dari perusahaan. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tersebut keluar dapat terjadi karena gaji kecil ataupun mungkin juga karena kesempatan lain yang lebih menguntungkan. Pemutusan hubungan kerja yang demikian ini menyebabkan pihak perusahaan tidak mempunyai kewajiban terhadap karyawan yang berhenti tersebut. Meskipun demikian bagi perusahaan tindakan pemutusan hubungan kerja ini dapat juga merugikan, sebab perusahaan telah kehilangan biaya untuk seleksi, latihan dan sebagainya.

5.2.1. Kompensasi

sering terjadi perpindahan karyawan akan menyebabkan perputaran karyawan yang juga menunjukkan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang

mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Dengan demikian perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Dengan demikian setiap perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang diberikan, perusahaan diusahakan sedemikian rupa sehingga dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dapat memenuhi kebutuhan minimal. Hal ini berkaitan juga dengan ketentuan pokok yang ditetapkan oleh pemerintah tentang kompensasi minimal yang harus dibayarkan kepada setiap karyawan diharapkan kompensasi yang diterima oleh karyawan dinilai layak sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP yang berlaku).

Pada umumnya pemberian gaji atau upah yang kurang memadai akan dapat mempengaruhi semangat kerja dan prestasi kerja dan mempunyai dampak terhadap perusahaan, karena apabila pendapatan para pekerja tidak mencukupi kecukupan kebutuhan minimumnya. Maka hal ini akan mempengaruhi semangat

karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan itu sendiri berfikir bagaimana mencari tambahan penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Pemberian gaji / upah pada suatu perusahaan merupakan masalah yang cukup kompleks dan cukup peka yang berhubungan dengan karyawan dan juga kesejahteraannya. Setiap perusahaan harus dapat memberikan gaji atau upah sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan pemerintah, selain itu gaji atau upah tersebut juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat ini. Jika perusahaan tidak mampu menetapkan upahnya dengan baik, bisa saja menyebabkan tuntutan dari karyawannya.

Seperti kita ketahui bahwa gaji atau upah merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan prestasi kerja, waktu dan pengalaman serta keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sistem penggajian atau pangupahan yang ditetapkan berdasarkan atas golongan atau jabatan dan juga masa kerja karyawan yang diakui perusahaan. Adapun tingkat pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan ini berkisar antara Rp. 1.200.000 – Rp. 2.500.000, nilai tersebut sudah sesuai dengan upah minimum provinsi yang ditetapkan pemerintah provinsi, masa responden yang menyatakan kurang memuaskan adalah disebabkan karena jumlah gaji yang mereka terima masih kurang yang mana sebagian dari mereka sudah ada yang berkeluarga (sumber dari perusahaan).

Pemberian insentif merupakan pemberian imbalan jasa oleh perusahaan kepada karyawan berupa premi, bonus atau kelebihan waktu kerja (over time) yang disebabkan dan adanya peningkatan prestasi.

Selain tujuan produktifitas, perusahaan juga memberikan insentif lain, berupa pemberian THR kepada karyawan yang merayakan hari besar keagamaannya. Kemudian jika karyawan bekerja lembur, perusahaan juga memberikan uang lembur sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Dan perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawannya apabila perusahaan berhasil melebihi target yang diharapkan yang jumlahnya ditentukan berdasarkan tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan tentang kompensasi perusahaan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, penulis telah memperoleh data berupa tanggapan dari 54 responden melalui kuisioner penelitian ini seperti uraian berikut. Tanggapan dari 54 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan tentang besarnya gaji/upah yang diterima dapat dilihat dari tabel berikut 5.5

Tabel 5.5
Tentang tanggapan besarnya gaji/upah yang diterima karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	9	16,67
Memuaskan	20	37,04
Kurang memuaskan	14	25,92
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.5 terlihat dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 9 orang responden (16,67%) mempunyai tanggapan besarnya gaji yang diterima karyawan adalah sangat memuaskan karena mereka beralasan kalau gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah ditetapkan berdasarkan prinsip yang adil dan wajar, lain halnya dengan 20 orang responden (37,04%) mempunyai tanggapan bahwa besarnya gaji yang mereka terima memuaskan, 14 orang responden (25,92%) berpendapat bahwa gaji yang mereka terima kurang memuaskan. Sedangkan 11 orang responden (20,37%) menyatakan tidak memuaskan. Berdasarkan tanggapan hasil responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar, besarnya gaji yang mereka terima adalah memuaskan.

Tanggapan 54 orang responden tentang kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang penghargaan prestasi kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	14	25,93
Kurang memuaskan	23	42,59
Tidak memuaskan	17	31,48
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.6 diatas terlihat bahwa tanggapan 54 responden tentang tingkat upah yang diterima karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sebanya 14 responden (25,93%) menyatakan kalau tingkat prestasi karyawan adalah memuaskan, 23 responden (42,59 %) menyatakan kurang memuaskan, sedangkan 17 responden (31,48%) menyatakan tidak memuaskan. Dari data diatas dapat disimpulkan tentang penghargaan prestasi yaitu kurang memuaskan.

Tanggapan tentang insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan, diperoleh dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.7

Tabel 5.7
Insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan di PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	11	20,37
Memuaskan	12	22,22
Kurang memuaskan	22	40,74
Tidak memuaskan	9	16,67
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 11 responden (20,37%) menyatakan insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan adalah sangat memuaskan, demikian halnya 12 responden (22,22%) menyatakan memuaskan, 22 responden (40,74%) menyatakan kurang memuaskan, mereka berpendapat apa yang mereka kerjakan dari pencapaian tujuan melebihi standard kerja mereka sangat pantas untuk diberi penghargaan, sedangkan 9 responden (16,67%) menyatakan pendapat tidak memuaskan insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan menyatakan, memuaskan insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan.

Tanggapan tentang komisi yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan, diperoleh dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.8

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang komisi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	7	12,96
Memuaskan	11	20,37
Kurang memuaskan	21	38,89
Tidak memuaskan	15	27,78
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.8 diatas terlihat bahwa tanggapan 54 responden tentang komisi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sebanyak 7

responden (12,96%) menyatakan sangat memuaskan, 11 responden (20,37%) menyatakan memuaskan, 21 responden (38,89%) menyatakan kurang memuaskan, sedangkan 15 responden (27,78%) menyatakan tidak memuaskan, maka dapat diambil kesimpulan dari tabel diatas yaitu kurang memuaskan.

Tanggapan tentang bonus yang diberikan oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.9

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang pemberian bonus yang diterima karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	15	27,78
Kurang memuaskan	22	40,74
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.9 diatas terlihat bahwa tanggapan 54 responden tentang komisi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sebanyak 15 responden (27,78%) menyatakan memuaskan, 22 responden (40,74%) menyatakan kurang memuaskan, 11 responden (20,37%) menyatakan tidak memuaskan, sedangkan 6 responden (11,11%) menyatakan sangat tidak memuaskan, maka dapat diambil kesimpulan dari tabel diatas yaitu kurang memuaskan.

Tanggapan tentang tabungan hari tua yang diberikan oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.10

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang pembayaran tertangguh/tabungan hari tua

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	20	37,04
Kurang memuaskan	14	25,92
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	9	16,67
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.10 diatas terlihat bahwa tanggapan responden tentang pembayaran tertangguh/tabungan hari tua sebanyak 20 responden (37,04%) menyatakan memuaskan, 14 responden (25,92%) menyatakan kurang memuaskan, 11 responden (20,37%) menyatakan tidak memuaskan dan sebanyak 6 responden (16,67%) menyatakan sangat tidak memuaskan, maka kesimpulan dari tabel diatas adalah memuaskan.

Tanggapan tentang asuransi setelah pensiun pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.11

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang asuransi setelah pensiun

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	–	–
Kurang memuaskan	20	37,04
Tidak memuaskan	18	33,33
Sangat tidak memuaskan	16	29,63
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.11 diatas terlihat bahwa tanggapan responden tentang pembayaran tertanggung/tabungan hari tua sebanyak 20 responden (37,04%) menyatakan kurang memuaskan, 18 responden (33,33%) menyatakan tidak memuaskan, dan 16 responden (29,63%) menyatakan sangat tidak memuaskan, kesimpulan yang didapat dari tabel diatas adalah kurang memuaskan.

Tanggapan responde tentang pemberian pesangon setelah pensiun pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.12

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang pemberian pesangon

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	22	40,74
Kurang memuaskan	15	27,78
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.12 diatas terlihat bahwa tanggapan responden tentang pemberian pesangon sebanyak 22 responden (40,74%) menyatakan memuaskan, 15 responden (27,78%) menyatakan kurang memuaskan, 11 responden (20,37%) menyatakan tidak memuaskan dan sebanyak 6 orang responden (11,11%) menyatakan sangat tidak memuaskan, maka dapat diambil suatu kesimpulan adalah memuaskan.

Tanggapan tentang pensiun pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.13

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang pensiun

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	17	31,48
Kurang memuaskan	14	25,93
Tidak memuaskan	23	42,59
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.13 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang pensiun, sebanyak 17 responden (31,48%) mempunyai tanggapan tentang pensiun adalah memuaskan, lain halnya dengan 14 responden (25,93%) mempunyai tanggapan tentang pensiun kurang memuaskan, sedangkan 23 responden (42,59%) berpendapat tidak memuaskan, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu tidak memuaskan.

Tanggapan tentang upah lembur pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.14

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang upah lembur pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	18	33,33
Kurang memuaskan	12	22,22
Tidak memuaskan	14	25,93
Sangat tidak memuaskan	10	18,52
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.14 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang pensiun, sebanyak 18 responden (33,33 %) mempunyai tanggapan tentang upah lembur adalah memuaskan karena mereka

beralasan kalau upah lembur yang telah mereka terima telah ditetapkan oleh perusahaan, lain halnya dengan 12 responden (22,22 %) mempunyai tanggapan tentang upah lembur kurang memuaskan, 14 responden (25,93 %) berpendapat bahwa upah lembur yang mereka terima tidak memuaskan, sedangkan 10 responden (18,52 %) berpendapat sangat tidak memuaskan.

Tanggapan tentang tunjangan hari besar pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.15

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang tunjangan hari besar

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	35	64,81
Kurang memuaskan	19	35,19
Tidak memuaskan	–	–
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dari 54 orang jumlah responden yang menjawab memuaskan sebanyak 35 orang responden yaitu sekitar (64,81%). sedangkan yang menjawab kurang memuaskan sebanyak 19 orang responden yaitu sekitar (35,19 %). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab memuaskan .

Tanggapan tentang tunjangan cuti sakit pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang tunjangan cuti sakit

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	21	38,89
Kurang memuaskan	15	27,78
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	7	12,96
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dari 54 orang jumlah responden yang menjawab memuaskan sebanyak 21 orang responden yaitu sekitar (38,89 %), yang menjawab memuaskan sebanyak 15 orang responden yaitu sekitar (27,78 %), dan yang menjawab kurang memuaskan 11 orang responden (20,37 %), sedangkan yang menjawab tidak memuaskan, 7 orang responden yaitu sekitar (12,96 %) yang menjawab sangat tidak memuaskan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab memuaskan .

Tanggapan tentang tunjangan cuti hamil pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.17

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang tunjangan cuti hamil

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	18	33,33
Kurang memuaskan	13	24,07
Tidak memuaskan	14	25,93
Sangat tidak memuaskan	9	16,67
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.17 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang menjawab tentang cuti hamil, sebanyak 18 responden (33,33%) mempunyai tanggapan tentang cuti adalah memuaskan, lain halnya dengan 13 responden (24,07%) mempunyai tanggapan tentang cuti hamil kurang memuaskan, 14 responden (25,93%) berpendapat tidak memuaskan, sedangkan 9 responden (16,67%) menyatakan sangat tidak memuaskan.

Tanggapan tentang tunjangan rumah pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.18

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang tunjangan rumah

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	27	50
Kurang memuaskan	14	25,93
Tidak memuaskan	13	24,07
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah		100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.18 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 27 responden (50%) mempunyai tanggapan tentang tunjangan rumah adalah memuaskan karena perusahaan telah memberikan rumah bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, lain halnya dengan 14 responden (25,93%) mempunyai tanggapan tentang tunjangan rumah kurang memuaskan, sedangkan 13 responden (24,07%) berpendapat bahwa tunjangan rumah yang mereka terima tidak memuaskan, maka dapat disimpulkan dari tabel diatas yaitu tunjangan rumah memuaskan.

Tanggapan tentang transportasi pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk

Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.19

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang tunjangan transportasi

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	15	27,78
Memuaskan	11	20,37
Kurang memuaskan	13	24,07
Tidak memuaskan	9	16,67
Sangat tidak memuaskan	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.19 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang pensiun, sebanyak 15 responden (27,78%) mempunyai tanggapan tentang transportasi adalah sangat memuaskan, lain halnya dengan 11 responden (20,37%) mempunyai tanggapan tentang transportasi memuaskan, 13 responden (24,07%) berpendapat bahwa transportasi yang mereka terima kurang memuaskan, dan 9 responden (16,67%) menjawab tidak memuaskan, sedangkan 6 responden (11,11%) menjawab sangat tidak memuaskan, maka dapat diambil dari kesimpulan jawaban responden pada tabel diatas yaitu Memuaskan.

Tanggapan tentang karir pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.20

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang pengembangan karir/pejuang promosi

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	27	50
Kurang memuaskan	19	35,18
Tidak memuaskan	8	14,82
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui pendapat ataupun nilai responden tentang pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir maka dari 54 oranga responden yang menjawab memuaskan sebanyak 27 orang responden yaitu sekitar (50%) dan yang menjawab kurang memuaskan 19 orang responden yang berkisar sekitar (35,18%), sedangkan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 8 orang responden yaitu sekitar (14,82%).

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab memuaskan, hal ini disebabkan oleh adanya pengalaman seorang karyawan akan merasa menikmati dalam bekerja sehingga mereka cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan memberikn hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Disamping itu juga memberikan dampak positif bagi karyawan, yaitu berupa umpan balik yang diberikan perusahaan seperti kenaikan pangkat, insentif dan lain-lain.

Tabel 5.21
Tanggapan pimpinan tentang karyawan yang berprestasi

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	20	37,04
Kurang memuaskan	25	46,29
Tidak memuaskan	9	16,67
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 20 reponden (37,04%), memberikan tanggapan tentang prestasi kerja karyawan memuaskan, 25 responden (46,29%) menyatakan kurang memuaskan. Sedangkan 9 eesponden (16,67%) menyatakan tidak memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.21 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang restasi pekerjaan mereka adalah memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan tentang lingkungan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut.

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang lingkungan selama bekerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	11	20,37
Memuaskan	21	38,89
Kurang memuaskan	15	27,78
Tidak memuaskan	7	12,96
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 11 reponden (20,37%) memberikan tanggapan tentang tingkat kebersihan lingkungan perusahaan sangat memuaskan, untuk 21 responden (38,89%) menyatakan memuaskan. Bagi seorang yang normal maka lingkungan bersih akan menimbulkan rasa senang, 15 responden (27,78%), menyatakan kurang memuaskan. Sedangkan 7 responden (12,96 %) menyatakan tidak memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.13 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang lingkungan pekerjaan mereka adalah memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan pimpinan tentang karyawan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut.

Tabel 5.23
Tanggapan pimpinan tentang karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	—	—
Memuaskan	15	27,78
Kurang memuaskan	22	40,74
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 15 responden (27,78%) menyatakan memuaskan, 22 responden (40,74%) menyatakan kurang memuaskan dan 11 responden (20,37%) menyatakan pendapatnya tidak memuaskan dan 6

responden (11,11%) menyatakan sangat tidak memuaskan. Dari tabel 5.238 diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan adalah memuaskan.

Tanggapan responden tentang hubungan karyawan dengan karyawan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.24 berikut ini.

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang hubungan kerja pimpinan dengan karyawan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	23	42,59
Kurang memuaskan	31	57,41
Tidak memuaskan	–	–
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 23 reponden (42,59%) memberikan tanggapan tentang hubungan pimpinan dengan karyawan memuaskan, dan untuk 31 responden (57,41%) menyatakan kurang memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.24 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang hubungan pimpinan dengan karyawan adalah memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan tentang hubungan karyawan dengan karyawan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut.

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang hubungan kerja karyawan dengan karyawan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	17	31,48
Memuaskan	23	42,59
Kurang memuaskan	14	25,93
Tidak memuaskan	–	–
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 17 reponden (31,48%) memberikan tanggapan tentang hubungan karyawan dengan karyawan sangan memuaskan, untuk 23 responden (42,59%) menyatakan memuaskan, dan 14 orang responden (25,93%) menyatakan tidak memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.25 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang hubungan karyawan dengan karyawan adalah memuaskan.

Tanggapan karyawan, mengenai kenyamanan karyawan dalam bekerja dari 54 orang responden PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat berdasarkan tabel 5.26 berikut ini.

Tabel 5.26
Tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	18	33,33
Kurang memuaskan	28	51,85
Tidak memuaskan	8	14,82
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.26 dapat dilihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 18 responden (33,33%) menyatakan memuaskan, 28 orang responden (51,85%) kurang memuaskan. Dan sebanyak 8 orang responden (14,82%) menyatakan tidak memuaskan.

5.2.2. Motivasi

Pelaksanaan motivasi diterapkan dalam suatu organisasi dengan berbagai tujuan dari motivasi adalah memperbaiki dan meningkatkan keterampilan karyawan, tingkah laku dan pengetahuan karyawan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Menurunnya produktifitas bisa dikarenakan faktor rendahnya keterampilan yang dimiliki, tingkat pemberian balas jasa, dll. Tingkat keterampilan dan balas

jasa (gaji/kesejahteraan) ikut mempengaruhi produktifitas karyawan karena tingkat keterampilan balas jasa akan dapat meningkatkan produktifitas dan memberikan kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Produktifitas tidak mungkin baik apabila keterampilan yang dimiliki kurang dan balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Kegelisahan yang dialami karyawan akan dapat mengakibatkan stres pada karyawan bersangkutan. Stres timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah seperti anak, istri, mertua dll.

Mengetahui tingkat produktifitas karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat diukur dari pekerjaan karyawan dalam pengolahan kelapa sawit, agar hasilnya dapat seperti yang diharapkan ataupun memuaskan. Sedangkan kegelisahan karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan tersebut, serta kesalahan dan kecerobohan juga dialami oleh beberapa karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan diantaranya keterlambatan mereka masuk kerja.

Berikut ini disajikan tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan. Tanggapan responden ini meliputi beberapa

aspek yaitu : tingkat produktifitas kerja, kegalisahan yang dialami saat bekerja, keinginan karyawan untuk melakukan pemogokan yang dialami karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat melalui kuisioner penelitian ini, yang tertera pada tabel 5.27 dibawah ini.

Tabel 5.27
Keinginan untuk berpendapat dan mengeluarkan ide-ide terhadap sesuatu

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	13	24,07
Memuaskan	15	27,78
Kurang memuaskan	18	33,33
Tidak memuaskan	8	14,82
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 13 responden (24,07%) berpendapat sangat memuaskan. Sedangkan 15 orang responden (27,78%) menyatakan memuaskan, 18 orang responden (33,33%) menyatakan pendapatnya tidak memuaskan dan 8 orang responden (14,82%) menyatakan tidak memuaskan. Dari tabel 5.18 diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan kurang memuaskan.

Tanggapan responden tentang dihormati dan dihargai dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.28 berikut ini.

Tabel 5.28
Keinginan Karyawan Untuk Dihormati dan Dihargai

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	12	22,22
Kurang memuaskan	18	33,33
Tidak memuaskan	16	29,63
Sangat tidak memuaskan	8	14,82
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 12 responden (22,22%) menyatakan memuaskan, demikian halnya 18 responden (33,33%) menyatakan kurang memuaskan, 16 responden (29,63%) menyatakan pendapat tidak memuaskan, 8 responden (14,82%) menyatakan sangat tidak memuaskan. Maka dapat diambil suatu kesimpulan dari jawaban responden yaitu memuaskan.

Tabel 5.29
Tanggapan responden tentang kepemilikan sosial

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	15	27,78
Memuaskan	13	24,07
Kurang memuaskan	11	20,37
Tidak memuaskan	9	16,67
Sangat tidak memuaskan	6	11,11
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.29 terlihat dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang pensiun, sebanyak 15 responden (27,78%) mempunyai tanggapan tentang kepemilikan sosial adalah sangat memuaskan, lain halnya dengan 13 responden (24,07%) mempunyai tanggapan memuaskan, 11

responden (20,37%) berpendapat kurang memuaskan, dan 9 orang responden (16,67%) menjawab tidak memuaskan, sedangkan 6 responden (11,11%) menjawab sangat tidak memuaskan, maka dapat diambil dari tabel diatas kesimpulan jawaban responden yaitu Memuaskan.

Tanggapan tentang Keamanan Lingkungan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.30

Tabel 5.30
Tanggapan responden tentang keamanan lingkungan (aman dari ancaman, bahaya dll)

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	25	37,04
Kurang memuaskan	20	46,29
Tidak memuaskan	9	16,67
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 25 orang reponden (37,04%) memberikan tanggapan tentang tingkat kebersihan lingkungan perusahaan memuaskan, untuk 20 orang responden (46,29 %) menyatakan kurang memuaskan. Bagi seorang yang normal maka lingkungan bersih akan menimbulkan rasa senang. Sedangkan 9 orang responden (16,67%) menyatakan tidak memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.30 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang lingkungan pekerjaan mereka adalah bersih ataupun memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan tentang kebutuhan fisiologis dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.31 berikut.

Tabel 5.31
Tanggapan responden tentang kebutuhan Fisiologis

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	21	38,89
Kurang memuaskan	11	20,37
Tidak memuaskan	15	27,78
Sangat tidak memuaskan	7	12,96
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dari 54 orang jumlah responden yang menjawab memuaskan sebanyak 21 orang responden yaitu sekitar (38,89%), yang menjawab kurang memuaskan sebanyak 11 orang responden yaitu sekitar (20,37%), dan yang menjawab tidak memuaskan 15 orang responden (27,78%), sedangkan yang menjawab sangat tidak memuaskan 7 orang responden (12,96 %). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab memuaskan .

5.2.3. Lingkungan Kerja

Yang disebut lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Minsalnya kebersihan, keamanan, dan lain-lain. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan

kegairah kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar.

Tanggapan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mengenai pewarnaan lingkungan kerja mereka yang didapat dari kuisioner penelitian ini, tertera pada tabel 5.12 berikut.

Tabel 5.32
Pewarnaan Lingkungan Kerja Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	16	29,63
Kurang memuaskan	20	37,04
Tidak memuaskan	18	33,33
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.32 di atas diketahui bahwa dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kusntan, sebanyak 16 orang responden (29,63%) memberi pendapat tentang pewarnaan dilingkungan kerjanya memuaskan, sebanyak 20 orang responden (37,04%) menyatakan kurang memuaskan dan 18 orang responden (33,33%) menyatakan menyatakan tidak memuaskan. Untuk diketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia karena kalau komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya dari tabel 5.32 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tentang pewarnaan lingkungan kerja memberikan tanggapan kurang memuaskan.

Untuk melihat tanggapan tentang tingkat kebersihan dilingkungan perusahaan dari 54 responden yang tercatat sebagai karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.33 berikut

Tabel 5.33
Tanggapan Tentang Tingkat Kebersihan Dilingkungan Perusahaan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	7	12,96
Memuaskan	16	29,63
Kurang memuaskan	20	37,04
Tidak memuaskan	11	20,37
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.33 diatas dapat dilihat bahwa dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 7 orang reponden (12,96%) memberikan tanggapan tentang tingkat kebersihan lingkungan perusahaan sangat memuaskan, untuk 16 responden (29,63%) menyatakan memuaskan. Bagi seorang yang normal maka lingkungan bersih akan menimbulkan rasa senang. 20 orang responden (37,04%) menyatakan kurang memuaskan, sedangkan 11 responden (20,37%) menyatakan tidak memuaskan. Dapat disimpulkan dari tabel 5.33 bahwa sebagian besar tanggapan responden tentang lingkungan pekerjaan mereka adalah memuaskan.

Untuk mengetahui tanggapan tentang pertukaran atau sirkulasi udara ruangan kerja dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.34 berikut.

Tabel 5.34

Tanggapan responden tentang pertukaran atau sirkulasi udara ruangan kerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	8	14,82
Kurang memuaskan	28	51,85
Tidak memuaskan	18	33,33
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.34 diatas bahwa 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sebanyak 8 responden (14,82%) memberi tanggapan memuaskan untuk penilaian tentang pertukaran atau sirkulasi udara ruangan kerja. Sedangkan 28 responden (51,85%) menyatakan pendapat kurang memuaskan, sedangkan 18 orang responden (33,33%) menyatakan tidak memuaskan. Kesimpulan mayoritas tanggapan mengenai pertukaran atau sirkulasi udara dilingkungn kerja adalah kurang memuaskan.

Berikut ini adalah tanggapan tentang kondisi penerangan diperusahaan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang sajikan pada tabel 5.35 berikut ini.

Tabel 5.35

Tanggapan responden tentang kondisi kecerahan/penerangan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	6	11,11
Memuaskan	16	29,63
Kurang memuaskan	22	40,74
Tidak memuaskan	10	18,52
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dilihat dari tabel 5.35 tanggapan responden dengan kondisi penerangan diperusahaan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 6 responden (11,11%) memberi tanggapan kondisi penerangan diperusahaan sangat memuaskan, dan sebanyak 16 orang responden (29,63%) memberi tanggapan kondisi penerangan memuaskan, 22 orang responden (40,70%) berpendapat kurang memuaskan, dan 10 orang responden (18,52%) berpendapat tidak memuaskan. Responden berpendapat, sama halnya dengan pewarnaan apabila penerangan diperusahaan kurang maka karyawan akan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru. Kesimpulannya sebagian besar tanggapan responden tentang kondisi penerangan diperusahaan adalah memuaskan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang tingkat keamanan dilingkungan perusahaan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.36 berikut.

Tabel 5.36

Tanggapan responden tentang kenyamanan suasana karyawan, seperti (musik yang mengurangi rasa lelah setelah melakukan pekerjaan) pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	—	—
Memuaskan	17	31,48
Kurang memuaskan	21	38,89
Tidak memuaskan	16	29,63
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.36 diatas bahwa 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan sebanyak 17 orang responden (31,48%)

memberi tanggapan memuaskan untuk penilaian tentang keamanan diperusahaan, 21 orang responden (38,89%) menyatakan kurang memuaskan. Sedangkan 16 orang responden (29,63%) menyatakan pendapat tidak memuaskan. Kesimpulan mayoritas tanggapan mengenai keamanan kerja adalah kurang memuaskan.

Berikut ini adalah tanggapan tentang kondisi bau sawit diperusahaan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yang disajikan pada tabel 5.37 berikut ini.

Tabel 5.37
Tanggapan responden tentang bau dilingkungan perusahaan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	7	12,96
Memuaskan	11	20,37
Kurang memuaskan	21	38,88
Tidak memuaskan	15	27,78
Sangat tidak memuaskan	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dilihat dari tabel 5.37 tanggapan responden dengan kondisi bau sawit perusahaan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 7 orang responden (12,96%) memberi tanggapan kondisi bau sawit cukup bau/bau, 11 orang responden (20,37%) menyatakan bau/memuaskan, 21 orang responden (38,88%) menyatakan kurang bau/kurang memuaskan dan sebanyak 15 orang responden (27,78%) memberi tanggapan tidak bau/tidak memuaskan kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas adalah kurang bau/tidak memuaskan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang tingkat keamanan dilingkungan perusahaan dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.38 berikut.

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keamanan dilingkungn perusahaan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	–	–
Kurang memuaskan	37	68,52
Tidak memuaskan	17	31,48
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.38 diatas tanggapan responden tentang tingkat keamanan dilingkungan perusahaan dari 37 responden (68,52%) menyatakan tingkat keamanan dilingkungan perusahaan kurang aman bagi karyawan yang berada pada pengolahan kelapa sawit tersebut, sedangkan 17 responden (31,48%) menyatakan tidak memuaskan. Jaminan keamanan terhadap karyawan sangat penting, rasa aman akan menimbulkan kesenangan dan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

Setelah diatas diuraikan tentang tanggapan dari 54 responden tentang tingkat keamanan, selanjutnya tanggapan responden tentang suasana lingkungan kerja (tingkat kebisingan) didalam lingkungn perusahaan, dapat dilihat pada tabel 5.39 berikut

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Tentang Suasana Lingkungan Kerja (Tingkat kebisingan) Didalam Lingkungan Perusahaan Pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat memuaskan	–	–
Memuaskan	19	35,19
Kurang memuaskan	17	31,48
Tidak memuaskan	18	33,33
Sangat tidak memuaskan	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.39 diatas tanggapan responden tentang suasana lingkungan kerja (tingkat kebisingan) didalam lingkungan perusahaan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 19 orang responden (35,19%) memberi tanggapan memuaskan, sebanyak 17 orang responden (31,48%) memberi tanggapan kurang memuaskan. Sedangkan 18 orang responden (33,33%) memberi tanggapan bising tentang suasana lingkungan kerja yaitu tidak memuaskan. Kebisingan yang terjadi dapat dirasakan sebagai gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam pekerjaan akan pula terganggu. Berdasarkan tabel 5.39 dan uraian diatas maka sebagian besar responden berpendapat suasana lingkungan kerja (tingkat kebisingan) didalam lingkungan perusahaan adalah kurang bising/kurang memuaskan.

Tabel 5.40
Tingkat Labour Turn Over Karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	7	12,46
Rendah	11	20,37
Cukup rendah	21	38,89
Sedang	15	27,78
Tidak rendah	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.40 diatas dapat diketahui dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 7 orang responden (12,96%) beranggapan tingkat labour turn over karyawan sangat rendah. Sedangkan 11 responden (20,37%) menyatakan rendah dan 21 orang responden (38,89%) menyatakan pendapatnya cukup rendah dan 15 orang responden (27,78%) menyatakan sedang. Dari tabel 5.40 diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan tingkat labour turn over tidak terlalu besar.

Tabel 5.41
Tanggapan responden tentang langkah-langkah dalam menghadapi keluar masuknya karyawan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat baik	6	11,11
Baik	15	27,78
Cukup baik	22	40,74
Tidak baik	11	20,37
Sangat tidak baik	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dilihat dari tabel 5.41 tanggapan responden langkah-langkah dalam menghadapi keluar masuknya karyawan diperusahaan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 6 orang responden (11,11%) memberi tanggapan sangat baik, dan sebanyak 15 orang responden (27,78%) memberi tanggapan baik, 22 orang responden (40,74%) menyatakan cukup baik dan 11 orang responden menyatakan sangat tidak baik. tentang kondisi penerangan diperusahaan adalah terang.

Untuk melihat tanggapan responden tentang tingkat loyalitas karyawan perusahaan dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 5.42 berikut.

Tabel : 5.42
Tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat baik	9	16,67
Baik	14	25,93
Cukup baik	20	37,03
Tidak baik	11	20,37
Sangat tidak baik	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.42 diatas dapat diketahui dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 9 orang responden (16,67%) beranggapan tingkat loyalitas karyawan sangat baik. Sedangkan 14 orang responden (25,93%) menyatakan baik dan 20 orang responden (37,03%) menyatakan pendapatnya cukup baik dan 11 orang responden (20,37%) menyatakan tidak baik. Dari tabel 5.42 diatas dapat disimpulkan sebagian besar

responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan tingkat loyalitas karyawan adalah sangat baik/memuaskan.

Tabel 5.43
Tanggapan tentang semangat kerja karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat baik	–	–
baik	14	25,93
Cukup baik	23	42,59
Tidak baik	17	31,48
Sangat tidak baik	–	–
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.43 diatas dapat diketahui dari 54 orang responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 14 orang responden (25,93%) beranggapan tingkat semangat kerja karyawan baik. Sedangkan 23 responden (42,59%) menyatakan cukup baik dan 17 orang responden (31,48%) menyatakan pendapatnya tidak baik. Dari tabel 5.43 diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan tingkat semangat kerja karyawan adalah memuaskan.

Tabel 5.44

Tanggapan responden tentang perputaran tenaga kerja yang dapat mempengaruhi hasil produksi pada perusahaan.

Klasifikasi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat setuju	9	16,67
Setuju	11	20,37
Netral	22	40,74
Tidak setuju	12	22,22
Sangat tidak setuju	—	—
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Bedasarkan tabel 5.44 diatas dapat diketahui dari 54 responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan, sebanyak 9 orang responden (16,67%) beranggapan perputaran tenaga kerja dapat mempengaruhi hasil produksi, sangat setuju, 11 orang responden (20,37%) menyatakan setuju dan 22 orang responden (40,74%) menyatakan pendapatnya netral, sedangkan 12 orang responden (22,22%) menyatakan tidak setuju. Dari tabel 5.44 diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan mempunyai tanggapan baik/memuaskan.

Tabel 5.45
Rekapitulasi Jumlah Nilai Jawaban Responden

Variabel Kompensasi (X1)	Nilai					Jumlah dan Persentase (%)
	1	2	3	4	5	
Bagaimana jumlah gaji/ upah yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ i ?	9	20	14	11	–	54
	16,67	37,04	25,93	20,37	–	100 %
Penghargaan yang saudara dapat atas prestasi kerja yang saudara capai memberikan kepuasan tersendiri.	–	14	23	17	–	54
	–	25,93	42,59	31,48	–	100 %
Bagaimana program pemberian insentif yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara kepada saudara ?	11	12	22	9	–	54
	20,37	22,22	40,74	16,67	–	100 %
Bagaimana program pemberian komisi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara kepada saudara/i ?	7	11	21	15	–	54
	12,96	20,37	38,89	27,78	–	100 %
Bagaimana program pemberian bonus yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara kepada saudara ?	–	15	22	11	6	54
	–	27,78	40,74	20,37	11,11	100 %
Apakah PT. Dutapalma Nusantara memberikan jaminan pembayaran tertangguh kepada saudara, seperti tabungan hari tua dan saham kumulatif?	–	20	14	11	9	
	–	37,04	25,92	20,37	16,67	100 %
Bagaimana program proteksi dan asuransi setelah pensiun yang diberikan oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan.	–	–	20	18	16	54
	–	–	37,04	33,33	29,63	100 %
Bagaimana pesangon yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara bagi karyawan yang berhenti ?	–	22	15	11	6	54
	–	40,74	27,78	20,37	11,11	100 %

Bagaimana program pensiun yang diberikan PT.Dutapalma Nusantara kepada karyawan ?	–	23	17	14	–	54
	–	42,59	31,48	25,93	-	100 %
Bagaimana pemberian upah lembur yang diterapkan di perusahaan?	–	18	12	14	10	54
	–	33,33	22,22	25,93	18,52	100 %
Bagaimana tunjangan seperti tunjangan hari besar (Hari Raya) yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara ?	–	35	19	–	–	54
	–	64,81	35,19	–	–	100 %
Bagaimana tunjangan seperti tunjangan cuti sakit yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara ?	–	21	15	11	7	54
		38,89	27,78	20,37	12,96	100 %
Bagaimana tunjangan seperti tunjangan cuti hamil yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara ?	–	18	14	9	13	54
	–	33,33	25,93	16,67	24,07	100 %
Bagaimana dengan tunjangan rumah yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara?	–	27	14	13	–	54
	–	50	25,93	24,07	–	100 %
Bagaimana dengan tunjangan transportasi yang diberikan PT. Dutapalma Nusantara?	15	11	13	9	6	54
	27,78	20,37	24,07	16,67	11,11	100 %
Apakah jaminan pengembangan karir, seperti aman pada jabatan, dan peluang promosi, yang diberikan PT.Dutapalma Nusantara?	–	8	27	19	–	54
	–	14,82	50	35,18	–	100 %
Bagaimana tanggapan pimpinan PT. Dutapalma Nusantara kepada karyawan yang berprestasi istimewa dan penemuan baru kepada perusahaan ?	–	20	25	9	–	54
	–	37,04	46,29	16,67	–	100
Bagaimana lingkungan kerja yang saudara alami selama bekerja pada PT.Dutrapalma Nusantara ?	11	21	15	7	–	54
	20,37	38,89	27,78	12,96	–	100

Bagaimana tanggapan saudara terhadap pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong anda untuk bekerja lebih baik lagi	–	15	22	11	6	54
	–	27,78	40,74	20,37	11,11	100
Bagaimana hubungan kerja pimpinan dengan karyawan dalam bekerja, apakah bersahabat ?	–	23	31	–	–	54
	–	42,59	57,41	–	–	100
Bagaimana hubungan kerja karyawan dengan karyawan apakah bersahabat dan dapat bekerja sama ?	17	23	14	–	–	54
	31,48	42,59	25,93	–	–	100
bagaimana keadaan lingkungan PT. Dutapalma Nusantara apakah membuat saudara nyaman dalam bertugas, menyenangkan dan kondusif ?	–	18	28	8	–	54
	–	33,33	51,85	14,82	–	100

Variabel Motivasi (X2)	Nilai					Jumlah dan Persentase (%)
	1	2	3	4	5	
Bagaimana tentang aktualisasi diri, seperti skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat ataupun ide-ide terhadap sesuatu?	13	15	18	8	–	54
	24,07	40,74	33,33	14,82	–	100
bagaimana penghargaan diri seperti, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.	18	12	16	8	–	54
	33,33	22,22	29,63	14,82	–	100
bagaimana tentang kepemilikan sosial dalam PT. Dutapalma Nusantara seperti, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai ?	15	13	11	9	6	54
	27,78	24,07	20,37	16,67	11,11	100

bagaimana PT. Dutapalma Nusantara memberikan rasa aman kepada karyawannya seperti, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup ?	–	25	20	9	–	54
	–	46,29	37,04	16,67	–	100
bagaimana PT. Dutapalma memberikan kebutuhan fisiologis seperti, kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik dll ?	–	21	11	15	7	54
	–	38,89	20,37	27,78	12,96	100

Variabel Lingkungan Kerja (X3)	Nilai					Jumlah dan Persentase (%)
	1	2	3	4	5	
Bagaimana pewarnaan jiwa tenaga kerja yang diterapkan perusahaan seperti, perasaan yang menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam bekerja ?	–	16	20	18	–	54
	–	29,63	37,04	33,33	–	100
Bagaimana tentang kebersihan PT. Dutapalma Nusantara selama saudara bekerja ?	7	16	20	11	–	54
	12,96	29,63	37,04	20,37	–	100
Bagaimana tentang pertukaran udara diruangan kantor ataupun tempat saudara bekerja?	–	8	28	18	–	54
	–	14,82	51,85	33,33	–	100
Bagaiman penerangan yang diberikan perusahaan seperti, kecerahan diruangan ataupun pengaruh ratanya warna diruangan?	6	16	22	10	–	54
	11,11	29,63	40,74	18,52	–	100
Bagaimana keadaan suasana di PT. Dutapalma Tersebut seperti, musik yang mengurangi rasa lelah setelah melakukan pekerjaan ?	–	17	21	16	–	54
	–	31,48	38,89	29,63	–	100
Bagaimana keadaan bau disekitar lingkungan perusahaan ?	21	7	15	11	–	54
	38,89	12,96	27,78	20,37	–	100

Apakah keamanan diperusahaan dapat membuat saudara aman dalam bekerja?	–	–	37	17	–	54
	–	–	68,52	31,48	–	100
Bagaimana kondisi kebisingan pada perusahaan ini (tidak mengganggu karyawan)?	–	19	17	18	–	54
	–	35,19	31,48	33,33	–	100

Variabel Labour Turn Over (Y)	Nilai					Jumlah dan Persentase (%)
	1	2	3	4	5	
Apakah menurut saudara tingkat perputaran tenaga kerja (labour turn over) cukup rendah ?	7	11	21	15	–	54
	12,46	20,37	38,89	27,78	–	100 %
Bagaimana perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dalam menghadapi keluar masuknya karyawan ?	6	15	22	11	–	–
	11,11	27,78	40,74	20,37	–	–
Apakah menurut saudara tingkat loyalitas karya pada perusahaan ini sudah baik ?	9	14	20	11	–	54
	16,67	25,93	37,03	20,37	–	100 %
Semangat saudara untuk bekerja maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri saudara untuk mengurangi kekurangan saudara dalam bekerja.	–	14	23	17	–	54
	–	25,93	42,59	31,48	–	100 %
Apakah menurut saudara tingkat perputaran karyawan mempengaruhi hasil produksi yang dapat merugikan perusahaan ?	9	11	22	12	–	54
	16,67	20,37	40,74	22,22	–	100 %

Tabel 5.46
Rekapitulasi jumlah nilai jawaban responden secara keseluruhan

Variabel	Sangat memuaskan	Memuaskan	Tidak memuaskan	Sangat tidak memuaskan
Kompensasi	70	377	208	82
Motivasi	46	86	49	13
Lingkungan Kerja	34	99	119	–
Labour turn over	31	65	66	–
Jumlah	181	627	442	95

Berdasarkan tabel 5.46 diatas dapat diketahui dari jumlah nilai keseluruhan jawaban responden karyawan PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan yaitu, yang menjawab sangat memuaskan sebanyak 181 orang responden, yang menjawab memuaskan 627 orang responden, 442 orang responden menjawab tidak memuaskan, sedang 95 orang responden menjawab sangat tidak memuaskan.

Untuk mengetahui keseluruhan jumlah jawaban variabel kompensasi(X1) yaitu : 737 orang yang menjawab dengan (33,5%), yang terkumpul 194 orang yang menjawab variabel motivasi (X2) dengan (38,8%), dan 252 responden yang menjawab tentang lingkungan kerja (31,5%), sedangkan jawaban tentang labour turn overnya sebanyak 162 dengan (32,4%).

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta pembahasan mengenai analisis tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. DutaPalma Nusantara PKS Sei-Kuko merupakan suatu perusahaan swasta Nasional yang bergerak dalam pengolahan produksi kelapa sawit, disebabkan karena permintaan minyak kelapa sawit yang semakin meningkat baik dipasar domestik maupun dipasar internasional setiap tahunnya, sehingga pengembangan sektor perkebunan terutama tanaman kelapa sawit merupakan salah satu yang mendapat prioritas pengembangan oleh pemerintah.
2. Didalam melakukan analisis perputaran tenaga kerja pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Kompensasi dapat dilihat dari besarnya gaji/upah yang diterima, prestasi kerja, insentif yang akan diperoleh dari pencapaian tujuan. Motivasi dapat dinilai dari tingkat produktifitas kerja, kegelisahan dimana-mana, dihormati dan dihargai, keinginan untuk berpendapat dan mengeluarkan ide-ide terhadap sesuatu. Lingkungan kerja dapat dinilai dari, pewarnaan, kebersihan pertukaran/sirkulasi udara, penerangan, tingkat keamanan, dan tingkat kebisingan.

3. Faktor kompensasi, adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan kepada karyawannya berupa gaji/upah tunjangan dan bonus dari rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Dutapalma Nusantara tergolong cukup baik.
4. Faktor motivasi, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja maksimal, Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan motivasi pada PT. Dutapalma Nusantara sudah cukup baik untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan tersebut.
5. Dari variabel lingkungan kerja tentang tata letak ruangan, fasilitas dan perlengkapan, pertukaran udara hubungan kerja, suasana kerja dan rasa aman pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan cukup baik.

5.2 Saran

Dari uraian-uraian kesimpulan diatas mengenai analisis labour turn over pada PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Kec. Kuantan Tengah, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam mengendalikan tingkat blabour turn over yang terjadi sebaiknya pihak PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Kec. Kuantan Tengah harus lebih memperhatikan faktor-faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Dari faktor kompensasi pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan jumlah gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan, serta program-program seperti rekreasi, cuti karyawan, agar karyawan merasa dibutuhkan.

3. Dari faktor motivasi, perusahaan sebaiknya meningkatkan perhatian kepada para karyawan ataupun memberikan motivasi kepada karyawan secara terus menerus sehingga karyawan termotivasi setiap waktu dan bukan pada saat tertentu saja.
4. Sebaiknya pihak PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Kec.Kuantan Tengah harus lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti hubungan kerja atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan, ketersediaan fasilitas dan alat kerja, kondisi dan suasana kerja agar karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan bisa berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan, agar karyawan nyaman dan aman dalam bekerja sehingga tidak ada keinginan karyawan untuk berusaha mencari pekerjaan lain dan mengundurkan diri maka perusahaan dapat menekan labour turn over.
5. PT. Dutapalma Nusantara Taluk Kuantan Kec. Kuantan Tengah sudah cukup baik, tetapi harus dapat meningkatkannya lagi agar perusahaan dapat berkembang dan berjalan seperti yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Gary Dessler, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, PT.INDEEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- George R Terry, 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2001. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke 9*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mutiara Pangabeian , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manisia*, Ghaha Indonesia, Jakarta.
- Numansyah, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I UNILAK Press, Pekanbaru.
- R Wayne Mondy, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghaha Indonesia, Jakarta.

Sondang P Siagian, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.