

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *LABOUR TURNOVER* PADA PT. MITRA
MOTOR SEMESTA PEKANBARU**



OLEH :

SEPTONI WIDODO
NIM: 10871003125

**PROGRAM S-1
JURUSAN MANAJEMEN**

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

2012

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *LABOUR TURNOVER* PADA PT. MITRA
MOTOR SEMESTA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim. Pekanbaru. Riau



OLEH :

SEPTONI WIDODO
NIM: 10871003125

PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN

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

ABSTRAK

PENGARUH HUTANG JANGKA PENDEK DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk.

Oleh: MITRA HERSANDY
10871003109

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indocement tunggal Prakarsa Tbk yang berlangsung pada bulan Januari 2012. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Hutang jangka pendek dan perputaran piutang berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas PT. Indocement tunggal Prakarsa Tbk.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 yaitu dengan hasil $Y = -5,612 + 1,904X_1 + 11,746X_2$ yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa baik secara parsial penggunaan Hutang jangka pendek tidak berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas pada PT. Indocement tunggal Prakarsa Tbk. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,515 < 3,182$. Berbeda dengan perputaran piutang, secara parsial Perputaran Piutang berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas pada PT. Indocement tunggal Prakarsa Tbk hal ini terbukti dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,346 > 3,182$. Demikian juga dengan hasil uji F atau secara simultan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Hutang jangka pendek dan Perputaran Piutang terhadap Profitabilitas pada PT. Indocement tunggal Prakarsa Tbk yang dibuktikan dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,010 < 0,05$.

Nilai R^2 sebesar 0,990, yang berarti bahwa sebesar 99% variabel Profitabilitas dapat dijelaskan oleh Hutang jangka pendek dan Perputaran Piutang. Sedangkan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Hutang jangka pendek, Perputaran Piutang dan Profitabilitas

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah	8
1.3 TujuanPenelitian	8
1.4 Batasanpenelitian	9
1.5 ManfaatPenelitian	9
1.6 SistematikaPenulisan	10
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 LandasanTeoritis.....	12
2.2 Pengertianhutangjangkapendek	13
2.2.1 FungsidanArtiPentingPembelanjaan.....	13
2.2.2 Sumber – SumberPembelanjaanJangkaPendek	14

2.2.3	Jenis – Jenis Hutang Jangka Pendek	22
2.2.4	Penyajian Hutang lancar Dan Neraca	25
2.2.5	Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Dana Dengan Utang Jangka Pendek Terhadap Profitabilitas	25
2.3	Piutang	27
2.3.1	Pengertian Piutang	28
2.3.2	Peran dan Arti Penting Piutang	29
2.3.3	Klasifikasi Piutang	30
2.3.4	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Piutang	31
2.3.5	Resiko Yang Mungkin Timbul Dalam Piutang	33
2.3.6	Analisis Kredit	34
2.3.7	Biaya- Biaya Yang Timbul Atas Piutang	35
2.3.8	Variabel- Variabel Penting Dalam Piutang	36
2.3.9	Pengendalian Piutang	37
2.3.10	Analisis Perputaran Piutang	38
2.4	Profitabilitas	39
2.4.1	Analisis Rasio Profitabilitas	40
2.5	Hubungan Antara Hutang Jangka Pendek dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas	42
2.6	Hutang dan Piutang Menurut Islam	44

2.6.1 Profit Dalam Konsep Islam	46
2.7 Penelitian Terdahulu	47
2.8 Kerangka Pemikiran	50
2.9 Hipotesis Penelitian	50
2.10 Variabel Penelitian	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Tempat Penelitian	52
3.2 Jenis dan Sumber Data	52
3.3 Teknik Pengumpulan Data	52
3.4 Teknik Analisis Data	52
3.5 Uji Asumsi Klasik	54
3.6 Pengujian Hipotesis	56

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.3 Lokasi Pabrik Dan Terminal Perusahaan	60
4.4 Struktur Organisasi	61
4.5 Produksi Perusahaan	66
4.6 Penjualan dan Pendapatan Perusahaan	67

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	69
5.1.1 Variabel penelitian	69
5.1.2 Uji Asumsi Klasik	71
5.1.3 Uji Regresi Sederhana	76
5.1.4 Uji Hipotesis	77
5.2 Pembahasan	80

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Total HutangJangkaPendekdariTahun 2006-2010	5
Tabel 1.2 Rasioperputaranpiutangdaritahun 2006-2010	6
Tabel 1.3 RasioProfitabilitas(<i>Net Profit Margin</i>).....	7
Tabel 4.1Produksi Semen	66
Tabel5.1 Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5.2 Uji Autokorelasi	75
Tabel 5.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	76
Tabel 5.5 HasilUji f	77
Tabel 5.6 HasilUji t	79
Tabel 5.8 Koefisien Determinasi (R^2).....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau badan usaha merupakan sebuah organisasi yang memproduksi dengan manusia sebagai tenaga penggerak yang paling dominan diantara berbagai faktor produksi didalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan terlebih dahulu yaitu untuk memperoleh laba (*profit*) yang maksimum. Berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang di pakai, tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada di balik sarana tersebut. Jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetap merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia Simamora (2004 : 144).

Untuk melaksanakan tugas perusahaan yang bersifat kompleks, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan keahlian yang diperlukan. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk harus selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif, sehingga dapat diciptakan kemajuan serta peningkatan produksi perusahaan.

Semangat dan kegairahan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap semangat dan bergairah didalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap motivasi menumbuhkan semangat dan kegairahan bekerja kita kenal dengan motivasi. Kompensasi juga merupakan satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan. Dengan demikian maka setiap perusahaan sebaiknya dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan salahsatu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan serta tingginya tingkat kecelakaan kerja, ini disebabkan karena kurang kondusifnya lingkungan kerja karyawan Isyandi (2004 : 134).

Jadi guna mempertahankan tenaga kerja yang ada diperlukan adanya kebijaksanaan yang tepat agar karyawan merasa senang dan tetap di perusahaan. Untuk itu perlu pengembangan karyawan dalam

perusahaan dan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan Siagian (2000 : 101).

Keluar masuknya karyawan atau *Labour Turn Over* dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kontinuitas kegiatan perusahaan *Labour Turn Over* menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan keluar dan masuk dari perusahaan. Tingginya *Labour Turn Over* dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit, disamping mengganggu jalanya kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

Gejala tingginya *Labour Turn Over* juga terjadi pada PT.Mitra Motor Semesta Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan atau tenaga kerja, baik yang masuk maupun yang keluar untuk tahun 2006-2010 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1: Keadaan Keluar/Masuk Karyawan Pada PT. Mitra Motor semesta tahun 2006-2011

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir tahun	Jumlah Karyawan rata-rata (%)	Persentase LTO (%)
2006	63	12	13	62	62,5	20,8
2007	62	17	18	61	61,5	29,3
2008	61	37	22	76	68,5	32,1
2009	76	28	27	77	76,5	35,3
2010	77	16	26	67	72	36,1

Sumber : PT. Mitra Motor Semesta

Berdasarkan dari table 1 terlihat bahwa *Labour Turn Over* (LTO) selama lima tahun terakhir, dari tahun 2006 sampai 2010 dapat dikatakan meningkat. Dimana pada tahun 2006 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang, sedangkan jumlah rata-rata karyawan akhir tahun 62,5% dengan tingkat *Labour Turn Over* sebanyak 20,8%. Pada tahun 2007 jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 18 orang, jumlah rata-rata karyawan akhir tahun menjadi 61,5% sedangkan tingkat *Labour Turn Over* meningkat menjadi 29,3%.

Pada tahun 2008 jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 22 orang, dengan jumlah rata-rata karyawan akhir tahun 68,5% sedangkan tingkat *Labour Turn Over* juga meningkat menjadi 32,1%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan yang keluar masih tetap meningkat menjadi 27 orang, sedangkan jumlah rata-rata karyawan akhir tahun 76,5% dengan

tingkat *Labour Turn Over* sebesar 35,3%. Pada tahun 2010 jumlah karyawan yang keluar menjadi 26 orang, dengan jumlah rata-rata karyawan sebesar 72%. Apabila keadaan ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi terhadap kebijaksanaan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini bisa saja disebabkan oleh kejenuhan kerja yang di rasakan karyawan, kejenuhan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya kebersihan areal kerja, keamanan dalam bekerja, peralatan kerja yang digunakan, tingkat kebisingan, maupun ruang gerak dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja bebas dari ancaman bahaya baik langsung maupun tidak langsung terhadap diri pekerja akibat lingkungan pekerja berada. Selain itu *Labour Turn Over* juga sebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang diterima karyawan.

Untuk mengetahui tingkat motivasi yang ada dalam perusahaan dapat di lihat dari kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan pada perusahaan. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaanya, demikian juga sebaliknya. Dengan memperhatikan kompensasi maka semangat kerja dapat meningkat apabila kompensasi mencukupi dan bersikap adil. Kompensasi ini dapat dijadikan sebagai motivasi karyawan.

Sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara diketahui bahwa karyawan yang keluar bukan semata-mata karena di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), melainkan karena kehendak karyawan itu sendiri. Maka dari itu banyak yang keluar dari perusahaan dan pindah bekerja di perusahaan lain dengan imbalan yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian karyawan yang keluar bukan di sebabkan adanya pelanggaran yang dilakukan dalam perusahaan, melainkan adanya faktor yang tidak sesuai dengan manajemen perusahaan sehingga karyawan tersebut keluar dari pekerjaanya.

Beberapa penelitian mengenai *Labour Turnover LTO* telah dilakukan oleh Ari (2008) dengan judul Analisis *Labour Turnover* pada Hotel Mutiara Merdeka. Dengan hasil penelitian bahwa, faktor yang mempengaruhi tingginya *Labour Turnover* pada Hotel Mutiara Merdeka

Pekanbaru adalah karyawan kurang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Karena pihak hotel belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya Firdaus (2009) dengan judul pengaruh *Labour Turnover* karyawan bagian produksi pada PT. Rama jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan Tapung. Dan hasil penelitiannya bahwa yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turnover* karena faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya yang pertama objek atau tempat penelitian berbeda dengan yang sebelumnya. Dan yang kedua variabel penelian yang berbeda, penelitian ini penting untuk dilakukan karena sebagi bahan masukan bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan pada PT. Mitra Motor Semesta. Kemudian untuk menekan biaya dalam penarikan tenaga kerja pada PT. Mitra Motor Semesta.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “ **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT**

LABOUR TURN OVER (LTO) PADA PT. MITRA MOTOR SEMESTA ”.

B. Perumusan Masalah

Setelah mempelajari latar belakang masalah yang ada dan data-data tentang *Labour Turn Over (LTO)*, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut: “ **Faktor-faktor apa yang mempengaruhi tingginya tingkat *labour turn over (LTO)* pada PT.Mitra Motor Semesta Pekanbaru.**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *Labour Turn Over (LTO)* pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan yang mempengaruhi tingginya tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Mitra Motor Semesta.

2. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijaksanaan yang telah diterapkan selama ini dalam upaya peningkatan organisasi, khususnya untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru.
- b. Sebagai pengembangan ilmu ekonomi yang penulis peroleh di fakultas Ekonomi Dan Ilmu social di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini penulis membagi dalam enam (VI) bab pokok pembahasan, sebagai gambaran dari masing-masing bab diperlukan suatu kerangka sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuann dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini di kemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesis dan variable penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini uraian mengenai gambaran umum perusahaan, struktur/perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya pada bahan mentah, mesin-mesin produksi, dan uang saja, tetapi juga menyangkut kepada sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain untuk mencapai berbagai hasil. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa dan pengelolaan individu kelompok kerja Simamora (2004 : 3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada individu (pegawai) Mangkunegara (2007 : 2).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan Dessler (2004 : 2). Sedangkan Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007 : 10) juga mendefinisikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Isyandi, (2004 :2) manajemen sumber daya manusia juga sering disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Dari uraian dan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat penulis simpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maupun perusahaan secara optimal mulai dari rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi, pengawasan, hingga pemutusan hubungan kerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa fungsi-fungsi manajemen yang terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, dan keuangan. Dan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan keseluruhan fungsi-fungsi tersebut

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian Hasibuan (2007 : 10).

Pekerjaan manajemen sumber daya manusia adalah: 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 (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
9. Melatih dan para manajer
10. Membantu komitmen karyawan

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

B. Pengertian Perputaran karyawan (*Labour turnover*)

Sebagaimana kita ketahui bahwa keluar masuknya tenaga kerja atau *labour turnover* merupakan fakta dan hal yang biasa terjadi di perusahaan, baik perusahaan besar maupun yang berskala kecil. Namun apabila hal ini tidak diwaspadai akan membawa dampak buruk bagi perusahaan terutama apabila karyawan yang keluar demikian besar. Mengapa kewaspadaan ini penting karena jika diambil tindakan seperti : memikirkan menerima karyawan baru sebagai penggantinya dan mempertahankan karyawan yang masih ada agar tidak berhenti bekerja.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara perusahaan dan karyawan biasa terjadi karena adanya keinginan dari kedua belah pihak yaitu dari pihak perusahaan dan pihak karyawan sendiri. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan dapat terjadi karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan perusahaan, seperti hal berkurangnya kegiatan perusahaan atau menciutnya struktur organisasi, prestasi karyawan yang dirasakan kurang memuaskan, karyawan

melanggar disiplin perusahaan atau perusahaan mengalami kebangkrutan, karena itu PHK dianggap sebagai cara yang baik untuk mengatasi kerugian perusahaan. Sementara PHK oleh pihak karyawan bias terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri. Mungkin mengundurkan diri karena proses ilmiah dalam arti sudah memasuki masa pension, karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, kejenuhan dalam bekerja, mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih menunjang karier atau karena adanya karyawan yang meninggal dunia. Artinya perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidak puasan tersebut dan sedapat mungkin mencoba untuk mengatasi supaya tidak berdampak lebih parah terhadap produktivitas perusahaan.

Yang dimaksudkan dengan perputaran karyawan atau *labour turn over* adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan Hasibuan (2001 : 58)

Sedangkan menurut Simamora (2004 :152) perputaran karyawan atau *labour turn over* adalah tingkat perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Di dalam arti luas, *labour turn over* di artikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *labour turn over* berate sering terjadi pergantian karyawan. Dalam hal ini

akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti: Ranupandojo dan Husnan (2002 : 32)

1. Biaya penarikan, menyangkut waktu wawancara, penarikan dan memplajari penarikan
2. Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang di latih.
3. Apa yang di keluarka karyawan lebih kecil dari yang di hasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan karyawan baru, biasanya cenderung lebih tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tinggi bias digunakan sepenuhnya.
7. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.

Menurut Umar (2005 : 119) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” Labour Turn Over adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini tentunya tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat di perkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat penggantian karyawan yang keluar, dilain pihak dalam banyak kasus nyata, program

pengembangan perusahaan yang saat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja.

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

Adapun karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh :

- a. Suasana pekerjaan yang kurang menyenangkan .
- b. Tingkat kompensasi yang kurang memadai.
- c. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi.
- d. Pekerjaan yang kurang menantang.
- e. Loyalitas yang rendah pada perusahaan.
- f. Kurang adanya jaminan pengembangan karier.

Penyebab karyawan berhenti yaitu: Simamora (2004 : 633)

- 1) Pemecatan
- 2) Pengunduran diri.

3) Pensiunan.

Adapun cara untuk mengukur tingkat *labour turn over* adalah dengan menggunakan rumusan sebagai : Hasibuan (2001 :58)

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

Sedangkan untuk menentukan jumlah rata-rata karyawan adalah:

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

Adapun alasan pemberhentian karyawan oleh perusahaan sebagai berikut :

Hasibuan (2007 : 209)

- a) Undang-undang, dapat menyebabkan seorang karyawan harus di berhentikan dari suatu perusahaan.
- b) Keinginan perusahaan, memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:
 - 1) Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Prilaku disiplinnya kurang baik.
 - 3) Melanggar tata tertib perusahaan.

- 4) Tidak dapat bekerja keras dan terjadi konflik dengan karyawan yang lainya.
- 5) Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
- c) Keinginan karyawan, alasan-alasan pengunduran diri karyawan antara lain:
 - 1) Pindah ketempat lain untuk mengurus orang tua.
 - 2) Kesehatan yang kurang baik.
 - 3) Untuk melanjutkan pendidikan.
 - 4) Berwira swasta.
- d) Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun karyawan sendiri.
- e) Kontrak kerja berakhir, karyawan kontrak akan dilepaskan atau di berhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Berakhirnya kontrak kerja menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.
- f) Kesehatan karyawan, kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Insentif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan sendiri.
- g) Meninggal dunia, karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan dan

perusahaan akan memberikan uang pension atau pension bagi keluarga yang di tinggalkan.

- h) Perusahaan dilikuidasi, karyawan akan lepas jika perusahaan dilikuidasi ataupun ditutup karena bangkrut, bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan hukum yang berlaku, dan karyawan yang di lepas harus mendapatkan pensiun.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalanya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketiksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang di anggap sesuai.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi LTO (*Labour turn over*)

Labour turn over di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turn over (LTO)* menurut beberapa para ahli yaitu :

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* menurut Isyandi (2004 : 134) antara lain adalah tingkat kompensasi, lingkungan tempat karyawan bekerja, motivasi, kesejahteraan, kepuasan kerja, stres kerja, dan frustrasi. Sedangkan menurut Hasibuan, (2010 : 118) faktor penyebab terjadinya *labour turnover (LTO)* adalah tingkat kompensasi, lingkungan kerja, kenyamanan dalam bekerja, motivasi, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja. Dan menurut Mangkunegara, (2006 : 93) faktor yang mempengaruhi *labour turnover (LTO)* ada beberapa faktor yaitu, tingkat kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan, stres kerja, kesejahteraan, komunikasi, dan kepuasan dalam bekerja.

Dari pendapat para ahli dan berdasarkan kondisi pada PT. Mitra Motor Semesta. Bahwa faktor utama yang mempengaruhi karyawan untuk mengambil keputusan menetap atau meninggalkan perusahaan adalah lingkungan yang kondusif, kompensasi yang sesuai, dan motivasi tepat yang sesuai dengan keinginan karyawan. Alasan menentukan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi *LTO* adalah bila seseorang bekerja pasti menginginkan lingkungan tempat ia bekerja memiliki situasi kondisi yang nyaman, tenang, dan memberikan pengaruh

yang positif terhadap dirinya sendiri. Kompensasi merupakan faktor yang yang berpengaruh karena, kompensasi merupakan tujuan utama para karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi bila seorang karyawan tidak mendapat motivasi yang tepat dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan dalam ia bekerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi keberlangsungan keberadaan karyawan tersebut.

D. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja **Isyandi, (2004 : 134).**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas

yang di bebaskan kepadanya Nitisemito, (2000 : 109). Misalnya dengan adanya penerangan, suara bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif motivasi karyawan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dampak negatifnya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang control. Berarti para pekeja kurang meras tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawanya dari kemungkinan erjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai dari akibat lingkungan kurang terkontrol.

Pengertian lingkungan kerja menurut A.Dale adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugasnya A.Dale, (2000 : 196)

Hal ini dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu:

- a) **Pewarnaan**
Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan kejiwaan tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.
 - b) **Kebersihan**
Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi lantai ruangan kerja, kebersihan alat-alat kerja, dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik. Lingkungan kerja bersih akan dapat menimbulkan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.
 - c) **Penerangan**
Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang akan dilakukan tersebut memerlukan ketelitian, penerangan yang baik di pengaruhi kecerahan, kebauran, pengarahannya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Tanpa menggunakan penerangan yang baik akan dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.
- 4) **Keamanan**
Perlindungan yang di berikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah menimbulkan ketenangan yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, yaitu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang penting.
- 5) **Kebisingan**
Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran

sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan. Hal ini akan merugikan bagi perusahaan untuk itu maka di perhatikan daerah pusat kebisingan dengan tempat pekerjaan yang memerlukan peusatan pikiran, misalnya kantor perusahaan.

6) Sirkulasi udara

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

Adapun secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis Suwanto dan Priansa (2011) yaitu:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi:

a. Rancangan ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

c. Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi,penerangan)

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya. Konsep

dari privasi dapat diartikan sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Tidak adanya keleluasaan pribadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan pegawai. *Visual privacy* berhubungan dengan pengelihatan, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Lingkungan psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negative. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi:

a. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*)

Pada umumnya pekerjaan berlebihan, atau waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurangnya pemberian wewenang sesuai tanggung jawab yang diberikan.

c. Suasana politik yang tidak aman

Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya karena situasi politik, terjadi dievaluasi disuatu Negara, sehingga menimbulkan ketidakstabilan, perusahaan-perusahaan yang ada di Negara tersebut sekaligus mempengaruhi orang-orang yang bekerja.

d. Kurangnya umpan balik prestasi

Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan dalam pengembangan karier. Promosi

- e. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diuntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.
- f. Ketidakjelasan peran
Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain kehidupan.
- g. Frustrasi
Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan pegawai. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang apabila berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi.
- h. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang di miliki pekerja
Kebijakan organisai/instansi kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, Karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan.
- i. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Perubahan menuntut penyesuaian diri agar terjadi kestabilan. Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan politik organisasi.
- j. Perselisihan antarpribadi dan antar kelompok
Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan bentuk ini di sebut “perselisihan semu”. Perselisihan juga terjadi akibat adanya perbedaan tujuan antara

nilai-nilai yang di anut dua belah pihak. Dampak negative perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Sedangkan manfaatnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan dalam pembagian wewenang, masalah status dan perbedaan individu.

Pada perusahaan tertentu, seperti perusahaan manufaktur lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam berprestasi. Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi lambat cepatnya karyawan dalam bekerja.

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang tidak dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila tidak di dukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern, tdak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak bekerja dengan baik.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Tetapi apabila kondisi fisik sedemikian buruknya, sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya sama, maka pengaruh lingkungan kerja yang jelek untuk sementara dapat diiringikan.

Para karyawan akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain, apabila mereka akan diyakinkan bahwa manajemen akan mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Apabila janji akan diperbaiki kondisi kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap perangsang akan kehilangan daya efektif. Jadi pemberian rangsangan bukanlah pengganti dari investasi untuk memperbaiki tempat kerja.

Selain lingkungan kerja imbalan atau kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan *labour turnover*. Berikut penjelasan tentang kompensasi dan bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja dan *labour turnover*.

E. Kompensasi

Sebagaimana kita ketahui kompensasi sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan untuk tetap bertahan atau untuk memutuskan keluar dari tempat ia bekerja. Besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan tersebut.

Salah satu cara memotivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Kartono, (2002 : 15)

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang dinerikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap Nitisemito, (2000 : 7), sedangkan menurut Rivai (2004 : 257) kompensasi sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk hutang uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2007 : 118)

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

Berdasarkan defenisi di atas, maka masalah kompensasi merupakan masalah yang diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut, akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan. Dengan demikian maka setiap perusahaan agar dapat menetapkan kompensasi paling tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu: Flipo, (2000 : 28)

- a) Untuk menarik karyawan yang cakap kedalam perusahaan.
- b) Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
- c) Untuk menciptakan masa kerja yang panjang.
- d) Meningkatkan kepuasan karyawan.

Syarat-syarat yang harus diperlukan menetapkan kompensasi, yaitu Simamora, (2004 : 432)

- a) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- b) Kompensasi harus dapat meningkat
- c) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- e) Kompensasi harus adil

Dari syarat-syarat tersebut diatas, dapat dijadikan landasan bagi pengusaha untuk menetapkan kompensasi terhadap karyawannya, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang di butuhkan karyawan baik dalam jumlah maupun kepuasannya. Disamping itu juga

perusahaan perlu juga menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi di dalam maupun diluar perusahaan

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

- a) Terjadi perubahan kebutuhan manusia.
- b) Adanya perubahan undang-undang tentang kebutuhan fisik.
- c) Adanya perubahan kompensasi di perusahaan lain.
- d) Keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan.
- e) Adanya kebijakan lain, seperti kebijakan srikat kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: Hasibuan, (2007 : 127)

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c) Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- d) Produktivitas kerja karyawan.
- e) Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya.
- f) Biaya hidup.
- g) Posisi jabatan karyawan.
- h) Pendidikan dan pengalaman karyawan.

i) Kondisi perekonomian nasional.

j) Jenis dan sifat pekerjaan.

Suatu perusahaan selalu memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Adapun beberapa jenis kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu:

a) Gaji pokok

Yang dimaksud gaji pokok yaitu disini adalah gaji yang harus di bayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan dengan karyawan yang pekerjaannya.

b) Kompensasi tambahan

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

Adapun beberapa tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah :

- 1) Tunjangan kesehatan
 - 2) Tunjangan pensiun
 - 3) Tunjangan perumahan
 - 4) Tunjangan melahirkan
 - 5) Tunjangan kecelakaan
 - 6) Tunjangan hari raya
- c) Kompensasi perlengkapan

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

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: Simamora (2004 : 445)

- a) Gaji dan upah

Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tariff mingguan, bulan dan tahun. Sedangkan upah dan gaji diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan

jasa-jasa yang di hitung berdasarakan tariff perjam, harian dan persatuan produk.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif yang disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemasangan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengembalikan produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substantial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Tujuan pemberian kompensasi adalah:

- a) Tujuan memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “economic security” rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- b) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- c) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- d) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam bentuk pemberian upah da gaji kepada karyawan

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak Hasibuan (2001:122)

a) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat

pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Dalam menentukan nilai pekerjaan, nilai evaluasi pekerjaan disepadankan dengan nilai yang ada di pasar kerja menurut Rivai (2004 : 372) dalam hal ini ada dua kegiatan yang terkait.

- a) Mengembangkan tingkat pembayaran yang tepat untuk tiap-tiap pekerjaan
- b) Pengelompokan tingkat pembayaran yang berbeda kedalam sebuah struktur yang dapat dikelola secara efektif.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, kompensasi menjadi sesuatu yang vital bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak timbal balik dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyan. Dengan demikian akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusaha.

F. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengaruh motivasi ini sangat besar, karena dengan adanya motivasi maka akan mengarah pada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga terbiasa pada peningkatan produktivitas organisasi secara umum.

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

Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak Manullang, (2006 : 165).

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

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan Rivai, (2004 : 455).

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

Sedangkan menurut Hasibuan, (2002 :143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif,dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

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

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin kerja dan kondisi kerja Mangkunegara, (2001 : 115).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan atau pun dorongan dari dalam diri sendiri, maupun pengaruh atau paksaan dari luar untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya seseorang atau karyawan itu mau bekerja guna mencapai tujuan perusahaan asal ada motivasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan mereka.

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersikap internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor internal adalah: Siagan, (2000:294)

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

- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang di hasilkan

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

- a) Jenis dan sifat kerja yang diberikan.
- b) Kelompok kerja diman seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja.
- d) Situasi lingkungan kerja pada umunya.
- e) System imbalan yang berlaku dan penerapannya.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan karyawan, dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi positif yang banyak diterapkan dalam perusahaan antara lain adalah:
 - a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Informasi yaitu memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
 - c) Uang jelas merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan dapat berupa gaji dan insentif.

d) Partisipasi yaitu menerima saran dari karyawan didalam pengambilan keputusan.

2. Motivasi negatif yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kemungkinan ia akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan uang, pengakuan atau jabatan kemungkinan pemberian dan sebagainya

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang dalam memotivasi dirinya untuk bekerja untuk bekerja sedangkan faktor hygiene merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang. Peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Produktivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, system imbalan dan berbagai faktor lainnya. Akan tetapi dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan karyawan, motivasi merupakan bagian yang penting.

Oleh karena itu bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usaha memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi dan guna mempertahankan karyawan yang ada.

2. Penelitian terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan penulis melampirkan beberapa hasil penelitian terdahulu guna menjadi tolak ukur dan pedoman bagi penulis. Sebagai berikut adalah 2 hasil penelitian terdahulu:

- e. Ari (2008), dengan judul penelitian Analisis Labour Turn Over pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di simpulkan bahwa tingkat labour turn over pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru cukup tinggi. Faktor yang mempengaruhi tingginya labour turn over pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru adalah karyawan kurang puas dengan apa yang di berikan oleh perusahaan karena pihak hotel belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga kompensasi yang di berikan kurang memadai.

- f. Penelitian lain dilakukan oleh Firdaus (2009), dengan judul pengaruh labour turn over karyawan bagian produksi pada PT. Rama jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan Tapung. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan tingginya tingkat labour turn over pada PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar karena factor kompensasi , motivasi , lingkungan kerja dan jaminan masa depan.

G. Hipotesis

Atas dasar uraian yang telah di kemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis:

“Diduga faktor yang menyebabkan *labour turn over (LTO)* pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang belum memadai dan motivasi karyawan yang rendah”.

H. Variable penelitian

Adapun variable yang di analisa dalam penelitian ini adalah :

1. *Labour turn over.*(Y)
2. Lingkungan kerja (X_1)
3. Kompensasi (X_2)
4. Motivasi (X_3)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan mengambil lokasi penelitian di pekanbaru pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru yang terletak di jalan Riau Komplek Duta Persada F No.1 Kec. Rumbai, Pekanbaru, Riau.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 februari – mei 2012

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

1. Data primer

Data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu hasil Tanya jawab dengan pemimpin dan karyawan PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru.

2. Data sekunder

Adalah data yang telah tersedia pada perusahaan seperti tingkat kompensasi, jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan

C. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara (interview)

Dengan cara ini penulis melakukan wawancara dengan pejabat yang berwenang dan staf perusahaan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, dalam hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru yang berjumlah 67 orang. Bagian yang dijadikan sampel adalah bagian yang paling tinggi tingkat *labour turnover*nya. Berdasarkan data 5 tahun terakhir tingkat *labour turnover (LTO)* mengalami peningkatan sangat signifikan pada bagian sales marketing dan mekanik. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu jumlah karyawan bagian sales

marketing 22 dan karyawan bagian mekanik 13 orang sehingga didapat sampel sebanyak 35 orang.

Tabel. 2 : Jumlah Sampel Karyawan PT.Mitra Motor Semesta Pekanbaru Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Sampel
1	Sales marketing	22
2	Mekanik	13
3	Jumlah	35

E. Analisis Data

1. Pengukuran variable-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersifat kualitatif sehingga dalam analisa kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi kuantitatif. Dan didalam menganalisa data penulis menggunakan SPSS yaitu *metode regresi liniaer berganda*, karena variabel dependen yang digunakan dalam penelitian lebih dari dua variabel dependen.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Jika memilih jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi.
- b. Jika memilih jawaban (S) diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunya bobot nilai tinggi.

- c. Jika memilih jawaban netral (N) diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
- d. Jika memilih jawaban tidak setuju (ST) diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
- e. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai sangat rendah.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

F. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *metode regresi linear berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara variable dependen dengan dua atau lebih variable independen (Arikunto, 2006 : 296).

Hubungan antara variable dependen dengan independen di tunjukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana $Y = \text{Labour Turn Over (LTO)}$

$a = \text{konstanta}$

$b_1 b_2 b_3 = \text{koefisien regresi}$

$x_1 = \text{lingkungan kerja}$

x_2 = kompensasi

x_3 = motivasi

e = variable eror

G. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat di lakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan. Pengujian validitas di lakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang di kumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi objek yang di teliti. Instrument valid berate alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang realibilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probiliti plot. Dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

G. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat di terima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari auto korelasi, heterokedisitas dan multikolinearital.

1. uji autokorelasi

Autokorelasi merupakan salah satu masalah penyimpangan dalam regresi linier berganda. Jadi uji autokorelasi adalah pengujian pada model regresi, di mana bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Pengujian yang digunakan untuk mengetahui autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson yang dikembangkan oleh *J. Durbin dan G. Watson* dengan rumus sebagai berikut :

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_t - 1)}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Dimana :

e_1 = kesalahan dari gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel atau periode sebelumnya.

Ketentuan :

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W diatas 2 berarti ada auto korelasi negative

2. uji heterokedasitas

Tujuanya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamat kepengamat lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedasitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedasitas).

- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Pengujian multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukan ada tidaknya korelasi besar diantara variable bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji Colenearitas Statistik. Dalam melakukan uji Multikolinearitas harus diketahui dahulu variance dengan formula sebagai berikut :

$$\text{Formulasi Multikolinearitas : } VIF = \frac{1}{(1-R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi, bila toleransi kecil artinya menunjukan nilai VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

H. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji atau memeriksa apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Uji- F

Uji- F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik Santoso (2004:168) sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji- f dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom *sig* atau *signifikan*.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik Santoso, (2004:168) adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dapat dilihat pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R^2 mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabilitas dari variabel dependen Sulaiman, (2004:14).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan alat transportasi yang cepat, mudah perawatannya dan ekonomis. Menyebabkan pasar sepeda motor semakin meningkat. Salah satu produk sepeda motor yang paling disukai masyarakat adalah sepeda motor 4 tak merek Yamaha yang mempunyai berbagai keunggulan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Atas dasar fenomena di atas tahun 2004 PT. Mitra Motor Semesta membuka *main dealer* sepeda motor Yamaha di wilayah kota Pekanbaru tepatnya di jalan Riau Komplek Duta Persada F No. 1 Kec. Rumbai, Pekanbaru, Riau.

Perusahaan tersebut bertugas untuk mensuplai sepeda motor Yamaha untuk wilayah Pekanbaru. Tahun 2010 dengan dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan adanya pelayanan *after service* dan penyedia *spare part* atau suku cadang asli Yamaha. Maka PT. Mitra Motor Semesta membuka cabang di luar wilayah Pekanbaru. Antar lain terletak di kabupaten Kampar, kabupaten Rokan, kabupaten Rokan, Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak Indrapura.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Corporate philosophy atau falsafah visinya adalah sebagai berikut:

- a. *To be an asset to the nation* atau bermanfaat bagi bangsa dan negara.
- b. *Best service to customers* atau pelayanan yang terbaik bagi pelanggan.
- c. *Respect for the individual and development of team work* atau saling menghargai dan membina kerjasama.
- d. *Strive for excellence* atau berusaha selalu mencapai yang terbaik.

2. Misi

Untuk menjamin kualitas produk sepeda motor Yamaha agar benar – benar dalam kondisi yang selalu baik sebelum diserahkan kepada pembeli atau konsumen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebagaiman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa terjadinya *labour turnover* dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Sejalan dengan tujuan penelitian yang penulis lakukan, yakni untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru, terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang identitas responden. Dimana hal ini akan sangat mempengaruhi tanggapan responden atas pertanyaan dan pernyataan yang penulis ajukan di lembar kuesioner.

1. Identitas rerponden

Pada identitas responden ini penulis memberikan 4 item yaitu:

- a. Jenis kelamin responden
- b. Umur responden
- c. Pendidikan terakhir responden
- d. Status perkawinan responden
- e. Lama bekerja reponden

1.a. jenis kelamin responden

Tabel V.1 : Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis kelamin	Responden	%
1.	Pria	24	68,58
2.	Wanita	11	31,42
	Total	35	100

Dari Tabel V.1 menjelaskan yakni yang berjenis kelamin pria berjumlah 24 orang atau 68,58% dari total jumlah responden. Responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 11 orang atau 31,42% dari total jumlah responden.

1.b. Umur responden

Tabel V.2 : Umur Responden

NO	Umur	Responden	%
1.	20 – 25	17	48,57
2.	26 – 30	10	28,57
3.	31 – 35	6	17,14
4.	36 – 40	2	5,71
	Total	35	100

Tabel V.2 menjelaskan bahwa jumlah responden yang berumur antara 20 – 25 tahun berjumlah 17 orang atau 48,57% dari total jumlah responden, kemudian yang berumur 26 – 30 tahun berjumlah 28,57% dari total jumlah responden, selanjutnya yang berumur 31 – 35 tahun berjumlah 6 orang atau 17,14% dari total jumlah responden, dan yang

berumur 36 – 40 tahun berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden.

1.c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel V.3 : Pendidikan Terakhir Responden

NO	Pendidikan terakhir	Jumlah	%
1.	Tamat SD	-	-
2.	Tamat SMP	-	-
3.	Tamat SMA sedrajat	19	54,28
4.	Diploma/D3	2	5,71
5.	Tamat Sarjana	14	40
	Total	35	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel V.3 menjelaskan bahwa pendidikan terakhir, dari jawaban responden tidak ada responden yang tamat SD dan SMP. Untuk jumlah responden yang tamat SMA sedrajat berjumlah 19 orang atau 54,28% dari total jumlah responden, kemudian responden yang tamat diploma/D3 berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden, dan responden yang tamat sarjana berjumlah 14 orang atau 40% dari total jumlah responden.

1.d. Status Perkawinan Responden

Tabel V.4 : Status Perkawinan Responden

NO	Status Perkawinan	Jumlah	%
1.	Menikah	14	40
2	Belum Menikah	21	60
	Total	35	100

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan Tabel V.4 tergambar bahwa jumlah responden yang telah menikah berjumlah 14 orang atau 40% dari total jumlah responden, dan responden yang belum menikah berjumlah 21 orang atau 60% dari total jumlah responden.

1.e. Lama Kerja responden

Tabel V.5 : Lama Kerja Responden

NO	Masa kerja	Jumlah	%
1.	1 – 2	20	57,14
2.	3 – 4	10	28,57
3.	5 – 6	5	14,28
4.	7 – 8	-	-
	Total	35	100

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian

Dari Tabel V.5 menjelaskan tentang lama kerja responden pada perusahaan. Responden yang bekerja antara 1 – 2 tahun berjumlah 20 orang atau 57,14% dari total jumlah responden, kemudian responden yang bekerja antara 3 – 4 tahun berjumlah 10 orang atau 28,57% dari total jumlah responden, dan selanjutnya responden yang bekerja antara 5 – 6 tahun berjumlah 5 orang atau 14,28% dari total jumlah responden, dan tidak ada responden yang menyatakan bekerja antara 7 – 8 tahun.

2. *Labour TurnOver*

Seperti yang telah jelaskan sebelumnya, *labour turnovers* dapat disebabkan oleh banyak faktor pada PT. Mitra Motor Semesta. *Labour turnover* yang terjadi mengalami kenaikan yang signifikan setiap tahunnya, tentu saja hal ini sangat mengganggu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perlu diteliti lagi lebih lanjut oleh pihak manajemen perusahaan. Dalam mengatasi hal ini pihak perusahaan perlu meningkatkan pelayanan kepada karyawan dengan baik sehingga *labour turnover* pada perusahaan dapat diatasi dan akan mengurangi beban kerugian yang di tanggung perusahaan jika karyawan meninggalkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan, meningkatnya *labour turnover* pada lima tahun terakhir pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru disebabkan karena kurang diperhatikannya faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* oleh perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut beberapa pertanyaan mengenai alasan dan penilaian karyawan yang dijadikan responden terhadap perusahaan:

Tabel V.6: Apa penilaian anda terhadap PT. Mitra Motor Semester Pekanbaru

NO	Penilaian	Jumlah	%
1.	Bagus	26	74,28
2.	Kurang Bagus	5	14,28
3.	Tidak ada	4	11,42
	Total	35	100

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian

Dari Tabel V.6 terlihat bahwa jawaban penilaian responden terhadap perusahaan, yang memberikan penilaian bagus terhadap perusahaan berjumlah 26 orang atau 74,28% dari total jumlah responden, kemudian responden yang memberikan penilaian kurang bagus berjumlah 5 orang atau 14,28% dari total jumlah responden, dan yang tidak memberikan penilaian berjumlah 4 orang atau 11,42% dari total jumlah responden.

Selain penilaian responden terhadap perusahaan ada beberapa alasan responden memutuskan untuk melamar/masuk di perusahaan ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.7 : Apa alasan anda untuk memutuskan melamar di PT. Mitra Motor Semester?

NO	Alasan	Jumlah	%
1.	Mencari pengalaman	9	25,71
2.	Mendapatkan gaji	9	25,71
3.	Mendapat gaji dan pengalaman	2	5,71
4.	Tidak ada pekerjaan lain	9	25,71
5.	Mencari pekerjaan yang lebih baik	3	8,57
6.	Tidak ada penilaian	3	8,57
	Total	35	100

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian

Dari Tabel V.7 dapat dilihat berbagai alasan responden untuk memutuskan melamar di perusahaan ini. Alasan sebagian responden untuk memutuskan melamar di perusahaan ini adalah untuk mencari pengalaman, yang menyatakan untuk mencari pengalaman berjumlah 9 orang atau 25,71% dari total jumlah responden, kemudian yang menjawab untuk mendapatkan gaji berjumlah 9 orang atau 25,71% dari total jumlah responden, selanjutnya yang menjawab ingin mendapatkan gaji dan pengalaman berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden, ada juga yang memberikan alasan karena tidak ada pekerjaan lain yang berjumlah 9 orang atau 25,71% dari total jumlah responden, kemudian ada yang memberikan alasan karena ingin mencari pekerjaan yang lebih baik berjumlah 3 orang atau 8,57% dari total jumlah responden, dan selanjutnya ada yang tidak memberikan alasan berjumlah 3 orang atau 8,57% dari total jumlah responden.

Tabel V.8 : Apa harapan anda pertama kali bergabung di PT. Mitra Motor Semesta

NO	Harapan	Jumlah	%
1.	Gaji tinggi	9	25,71
2.	Gaji yang cukup	9	25,71
3.	Untuk hidup lebih baik	5	14,28
4.	Memberikan yang terbaik untuk perusahaan	7	20
5.	Bisa diterima dengan baik	3	8,57
6.	Tidak ada memberikan jawaban	2	5,71
	Total	35	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.8 dapat dilihat berbagai harapan responden pertama kali bergabung di perusahaan ini. yang mengharapkan ingin mendapatkan gaji yang tinggi berjumlah 9 orang atau 25,71% dari total jumlah responden, yang menyatakan ingin mendapatkan gaji yang cukup berjumlah 9 orang atau 25,71% dari total jumlah responden, yang menyatakan untuk merubah hidup menjadi lebih baik berjumlah 5 orang atau 48,28% dari total jumlah responden, yang menyatakan ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan berjumlah 7 orang atau 20% dari total jumlah responden, yang menyatakan ingin diterima dengan baik di perusahaan berjumlah 3 orang atau 8,57% dari total jumlah responden, dan yang tidak memberikan jawaban berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden.

Setelah responden menyatakan harapannya berikutnya jawaban dari responden apakah harapan-harapan tersebut terrealisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.9 : Apa harapan itu terpenuhi?

No	Jawaban	Jumlah	%
1.	Sudah terpenuhi	14	40
2.	Belum terpenuhi	21	60
	Total	35	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.9 dapat dilihat bahwa ada harapan responden yang terpenuhi dan yang belum terpenuhi. Responden yang menyatakan bahwa harapannya sudah terpenuhi berjumlah 14 orang

atau 40% dari total jumlah responden, dan yang menjawab harapannya belum terpenuhi berjumlah 21 orang atau 60% dari total jumlah responden.

Setelah alasan karyawan untuk masuk ada juga alasan utama karyawan untuk meninggalkan perusahaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.10 : Apa alasan utama anda untuk meninggalkan PT. Mitra Motor Semesta

No	Alasan	Jumlah	%
1.	Gaji tidak sesuai	15	42,85
2.	Kalau sudah tidak nyaman	7	20
3.	Kalau bosan	4	11,42
4.	Bosan dan gaji tidak sesuai	2	5,71
5.	Harapan tidak terpenuhi	2	5,71
6.	Melanjutkan pendidikan	2	5,71
7.	Tidak member jawaban	3	8,57
	Total	35	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.10 terlihat jelas berbagai macam alasan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, diantaranya ada yang menyatakan akan keluar jika gaji yang diberikan tidak sesuai adalah berjumlah 15 orang atau 42,85% dari total jumlah responden, yang menyatakan akan keluar kalau sudah merasa tidak nyaman berjumlah 7 orang atau 20% dari total jumlah responden, yang beralasan kalau sudah bosan akan meninggalkan perusahaan berjumlah 4 orang atau 11,42% dari total jumlah responden, yang menyatakan kalau bosan dan gaji tidak

sesuai berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden, yang menjawab harapan tidak terpenuhi baru dia akan keluar berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden, selanjutnya yang menyatakan akan keluar apabila akan melanjutkan kuliah/pendidikan berjumlah 2 orang atau 5,71% dari total jumlah responden, dan yang tidak memberikan jawaban berjumlah 3 orang atau 8,57% dari total jumlah responden.

3. Uji Validitas dan Realibilitas

Dari uji validitas dan realibilitas didapat hasil sebagai berikut :

Tabel V.11 : Hasil Validitas Kuisisioner Lingkungan kerja

Variabel	Nilai hasil	Kesimpulan
Linkungan kerja 1	0.737	Valid
Linkungan kerja 2	0.568	Valid
Linkungan kerja 3	0.821	Valid
Linkungan kerja 4	0.835	Valid
Linkungan kerja 5	0.853	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari kelima pernyataan dalam Motivasi bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai hasil lebih dari nilai 0,3. Maka dapat dikatakan pernyataan diatas adalah valid.

Tabel V.12 : Hasil Uji Validitas Kuisoner Kompensasi

Variabel	Nilai hasil	Kesimpulan
Kompensasi 1	0.888	Valid
Kompensasi 2	0.896	Valid
Kompensasi 3	0.830	Valid
Kompensasi 4	0.607	Valid
Kompensasi 5	0.827	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari kelima pernyataan dalam kompensasi bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai hasil lebih dari nilai 0,3. Maka dapat dikatakan pernyataan diatas adalah valid.

Tabel V.13 : Hasil Uji Validitas Kuisoner Motivasi

Variabel	Nilai hasil	Kesimpulan
Motivasi 1	0.920	Valid
Motivasi 2	0.867	Valid
Motivasi 3	0.822	Valid
Motivasi 4	0.837	Valid
Motivasi 5	0.579	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari kelima pernyataan dalam kompensasi bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai hasil lebih dari nilai 0,3. Maka dapat dikatakan pernyataan diatas adalah valid.

Tabel V.14 : Hasil Uji Reliabilitas Kuisoner Seluruh Variabel

Keterangan	Butir Pernyataan	Yang Dipertahankan	Alpha
Lingkungan kerja	5	5	0.864
Kompensasi	5	5	0.827
Motivasi	5	5	0.872

Sumber : Data Olahan

Pada lingkungan kerja nilai alpha sebesar $0,864 > 0,60$, pada kompensasi nilai alpha sebesar $0,827 > 0,60$ dan pada motivasi nilai

alpha sebesar $0,872 > 0,60$ Ini berarti setiap butir pernyataan untuk mengukur kedua variabel adalah reliabel.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover*

Dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru yaitu:

1. Lingkungan kerja
2. Kompensasi dan
3. Motivasi

4.1 Analisis lingkungan kerja terhadap *labour turnover*

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti komunikasi antara atasan dan sesama rekan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative motivasi karyawan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja kepada karyawan, maka hasil

penelitian yang penulis lakukan terhadap tenaga kerja pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru, menunjukan naiknya *labour turnover* ini ternyata tidak disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam hal lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Rata-rata tanggapan responden tentang lingkungan kerja

Tabel V.15 : Rata-rata tanggapan responden tentang lingkungan kerja di PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru

NO	LINGKUNGAN KERJA	TANGGAPAN RESPONDEN				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan dengan baik	31,43	48,57	8,57	11,43	
2	Hubungan komunikasi saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis	37,14	48,57	5,71	8,57	
3	Kondisi dan tata ruang tempat saya bekerja sudah tepat	17,14	37,14	22,86	17,14	6
4	Suasana kerja yang saya alami menyenangkan	22,86	37,14	20	20	
5	Tingkat ketenangan pada perusahaan tempat saya bekerja sangat mendukung dalam bekerja	20	31,43	22,86	22,86	3
	Rata-rata	25,71	40,57	16	16	1,8

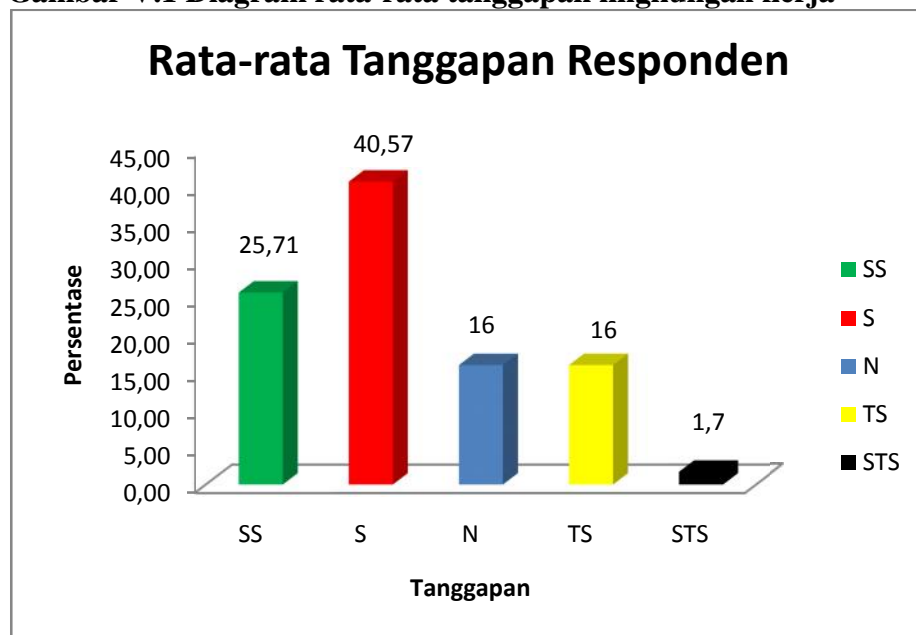
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.15 dapat dilihat bahwa lebih dari 80% responden menyatakan sangat setuju dan setuju dari pernyataan “hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan dengan baik” dan “hubungan komunikasi saya dengan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis”. Kemudian lebih dari 50% responden menyatakan sangat setuju dan

setuju dari pernyataan “kondisi dan tata ruang tempat saya bekerja sudah tepat” dan “tingkat ketenangan di perusahaan tempat saya bekerja sangat mendukung dalam bekerja”. Lebih dari 60% responden menyatakan sangat setuju dan setuju dari pernyataan “suasana kerja yang anda saya alami menyenangkan”.

Untuk lebih jelasnya rata-rata tanggapan responden tentang lingkungan kerja disajikan dalam bentuk diagram:

Gambar V.1 Diagram rata-rata tanggapan lingkungan kerja



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Gambar V.1 tergambar jelas bahwa rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju 25,71% responden, yang menyatakan setuju berjumlah 40,57% responden, yang menyatakan netral berjumlah 16% responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 16% dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah

1,7% responden. Jadi dari rata-rata tanggapan responden tersebut diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sudah cukup baik.

4.2. Analisis Kompensasi Terhadap *Labour Turnover*

Pada umumnya kompensasi atau balas jasa kepada karyawan adalah dalam bentuk pemberian upah/gaji sebagai balas jasa yang diberikan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa dan yang telah dan akan dilakukan oleh para pekerja tersebut. Dimana upah/gaji ini berfungsi sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup yang layak dan dinyatakan dalam bentuk uang yng ditetapkan menurut peraturan dan undang-undang yang dibayar atas perjanjian kerja. Bagi suatau perusahaan masalah upah/gaji adalah suatu unsur yang penting dalam menentukan berhasilnya atau tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dengan demikian perusahaan harus dapat menetapkan tingkat kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebab apabila kebutuhan hidup karyawan (beserta keluarganya) belum dapat terpenuhi maka akan sulit bagi karyawan untuk mencurahkan perhatiannya secara penuh kepada pekerjaannya.

Dalam kaitannya dengan sistem pengupahan kepada karyawan, maka hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap tenaga kerja pada

PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru. Peningkatan *Labour turnover* ini ternyata disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam hal pemberian upah/gaji kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut berikut:

a. Rata-rata tanggapan responden tentang kompensasi

Tabel V.16 : Rata-rata tanggapan responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan

NO	KOMPENSASI	TANGGAPAN RESPONDEN				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan	20.00	20.00	17.14	31.43	11.43
2	Perbandingan upah/gaji yang saya terima dengan pekerjaan dan beban yang saya terima sudah sesuai	14.29	17.14	14.29	48.57	5.71
3	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab	17.14	28.57	17.14	25.71	11.43
4	tunjangan yang diberikan perusahaan membantu memenuhi kebutuhan	14.29	40.00	25.71	17.14	2.86
5	Upah/gaji yang diberikan perusahaan selalu mengalami peningkatan secara berkala	14.29	22.86	14.29	20.00	28.57
	Rata-rata	16	25.71	17.71	28.57	12

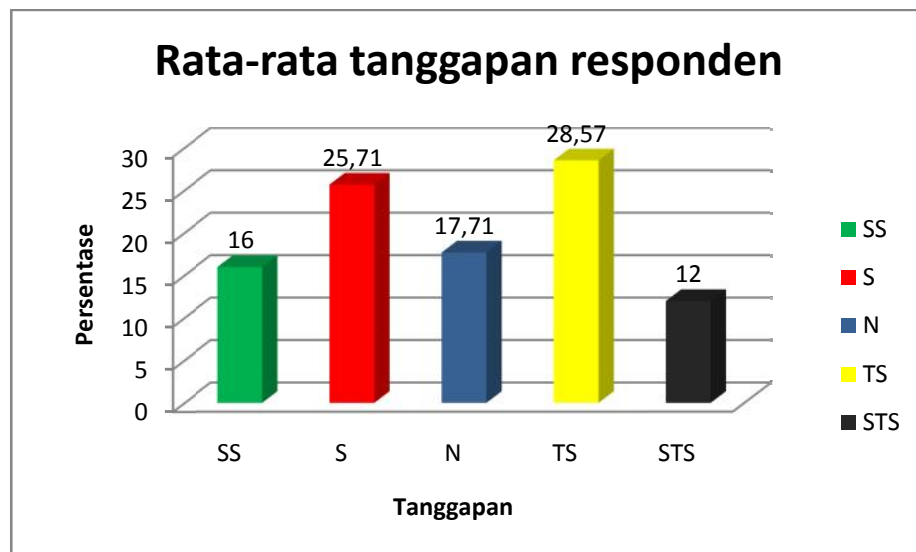
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.16 dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pernyataan “perbandingan upah/gaji yang saya terima dengan pekerjaan dan beban yang saya terima sudah sesuai. Kemudia lebih dari 40% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pernyataan “Upah

/gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan” dan “Upah/gaji yang diberikan perusahaan selalu mengalami peningkatan secara berkala. Selanjutnya lebih dari 30% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pernyataan “Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab”. Dari pernyataan “tunjangan yang diberikan perusahaan membantu memenuhi kebutuhan” 20% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk lebih jelasnya rata-rata tanggapan responden tentang kompensasi berikut disajikan dalam bentuk diagram:

Gambar V.2 : Digram rata-rata tanggapan kompensasi



Dari Gambar V.2 tergambar jelas rata-rata tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16% responden, yang menyatakan setuju berjumlah 25,71% responden, yang

menyatakan netral berjumlah 17,71% responden, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 28,57% responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 12% responden. Jadi dari rata-rata tanggapan responden tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang sesuai dengan hasil dan beban kerja.

4.3. Analisis Motivasi Terhadap *Labour Turnover*

Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri manusia yang memberi kekuatan atau dorongan mengaktifkan dan menggerakkan serta mengarahkan perilaku kita dalam pencapaian suatu tujuan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari karyawan atau pekerja.

Didalam penelitian ini penulis mengarahkan kepada motivasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Perhatian kepada karyawan sebagai individu, kebebasan dalam berinisiatif dalam bekerja, imbalan dan lingkungan memotivasi dalam bekerja dan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Bila hal tersebut kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan maka ini akan menimbulkan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat mengenai motivasi yang diberikan oleh PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru terhadap karyawannya pada data dibawah ini:

a. Rata-rata tanggapan responden tentang motivasi

Tabel V.17 : Rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan oleh PT. Mitra Motor Semesta

NO	MOTIVASI	TANGGAPAN RESPONDEN %				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan sangat memuaskan	14.29	14.29	14.29	37.14	17.14
2	Perusahaan memberikan perhatian kepada saya sebagai karyawan	17.14	28.57	17.14	45.00	11.43
3	Perusahaan memberikan saya kebebasan berinisiatif di dalam melakukan pekerjaan	20.00	20.00	20.00	31.43	8.57
4	Imbalan dan lingkungan tempat saya bekerja memotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan	14.29	22.86	17.14	20.00	25.71
5	Saya menyukai tugas dan pekerjaan yang saya lakukan	20.00	22.86	11.43	37.14	8.57
	Rata-rata	17.14	22.29	16.00	34.14	14.29

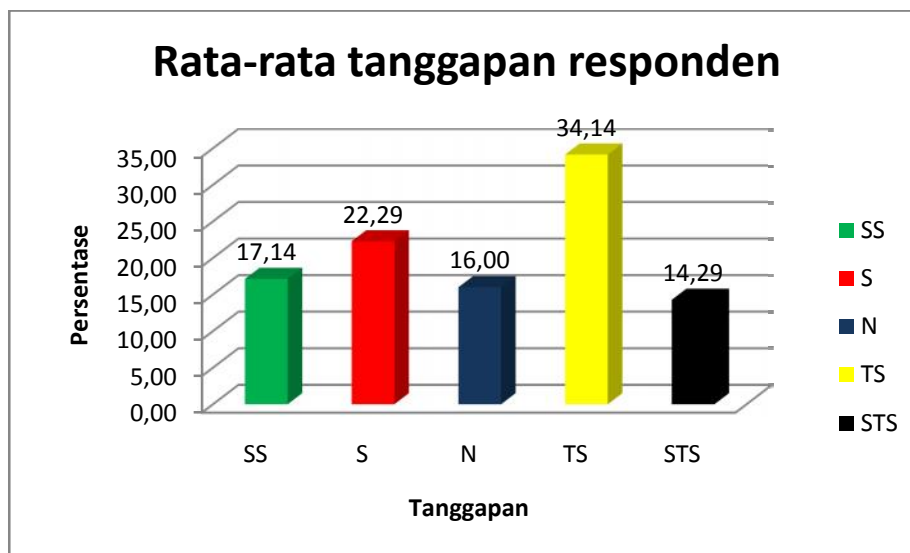
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.17 dapat dilihat bahwa dari pernyataan “Penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan sangat memuaskan” dan “Perusahaan memberikan perhatian kepada saya sebagai karyawan” lebih dari 50% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian dari pernyataan “Perusahaan memberikan saya kebebasan berinisiatif di

dalam melakukan pekerjaan” , “Imbalan dan lingkungan tempat saya bekerja memotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan” dan “Saya menyukai tugas dan pekerjaan yang saya lakukan” lebih dari 40% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk lebih jelasnya rata-rata tanggapan responden tentang motivasi berikut disajikan dalam bentuk diagram:

Gambar V.3 : Diagram rata-rata tanggapan motivasi



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan Gambar V.3 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden tentang motivasi 17,14% responden menyatakan sangat setuju, kemudian yang menyatakan setuju berjumlah 22,29% dari total jumlah responden, selanjutnya yang menyatakan netral berjumlah 16% dari total jumlah responden, sedangkan yang

menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 34,14% dari total jumlah responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 14,29% dari total jumlah responden. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang dan sangat perlu untuk ditingkat agar dapat menekan *labour turnover*.

B. Pengaruh *Labour Turnover* Terhadap Perusahaan

Seorang karyawan yang baru bekerja pada perusahaan, maka dengan sendirinya terjalin suatu ikatan antara perusahaan dengan karyawan tersebut, yang disebut dengan ikatan kerja. Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja tidaklah berjalan terus menerus. Hal ini terjadi karena karyawan itu berhenti atau tidak bekerja lagi pada perusahaan. Jika seorang karyawan berhenti atau tidak lagi bekerja lagi pada perusahaan, tentu perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut.

Keluar masuk karyawan pada sebuah perusahaan dinamakan dengan *labour turnover*, jika keluar masuknya karyawan sering terjadi maka dapat dikatakan bahwa tingkat *labour turnover* meningkat/tinggi. Meningkatnya *labour turnover* yang terjadi terutama disebabkan oleh adanya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang bisa memberikan mereka

kepuasan dalam bekerja dan serta dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Dari penelitian yang penulis lakukan pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru, ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya *labour turnover* pada perusahaan ini yaitu:

1. Lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasakan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan 40,57% dari total jumlah responden yang menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup baik.
2. Upah/gaji yang diberikan pihak perusahaan kepada mereka masih rendah, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan 28,57% responden yang menyatakan bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada mereka masih kurang memuaskan.
3. Motivasi kerja yang masih rendah, hal ini tergambar dari rata-rata tanggapan 34,86% responden menyatakan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang memuaskan

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa penyebab timbulnya *labour turnover* pada perusahaan adalah karena perusahaan adalah karena perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Untuk mengatasi hal ini perusahaan perlu meningkatkan

pelayanan kepada karyawan dengan baik, sehingga *labour turnover* yang meningkat ini dapat ditekan pada masa yang akan datang. Perusahaan dengan begitu dapat menekan biaya kerugian yang ditanggung perusahaan. Biaya-biaya yang ditanggung perusahaan jika *labour turnover* meningkat antara lain:

1. Biaya penarikan
2. Biaya pelatihan
3. Upah karyawan baru tidak sebanding dengan kinerjanya
4. Tingkat kesalahan dalam bekerja cenderung lebih tinggi
5. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru
6. Macet proses pencapaian target

Labour turnover yang terjadi pada perusahaan merupakan hal yang biasa dan tidak mungkin dapat dihindari. Untuk batas-batas tertentu tingkat *labour turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan mungkin masih dapat diatasi, tetapi jika tingkat *labour turnover* itu tinggi maka hal ini jelas akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Mengingat banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akibat dari meningkatnya *Labour turnover*, maka perusahaan perlu mengatasi keadaan ini dengan berbagai kebijakan menyangkut dengan ketenaga kerjaan dan pelayanan bagi tenaga kerja. Untuk perbaikan dari segi pelayanan pada karyawan, perusahaan perlu

melakukan tindakan seperti perbaikan sistem pengupahan dan pemberian motivasi yang baik bagi karyawan, yang mana ini akan dapat membina hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan, sehingga semangat dan kegairahan kerja karyawan lebih tinggi, dan hal ini akan dapat menekan tingkat *labour turnover*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui meningkat *labour turnover* dari tahun 2006-2011 tidak disebabkan oleh lingkungan kerja, tetapi disebabkan karena pemberian kompensasi yang kurang memadai dan kurang termotivasinya karyawan. (lihat tabel 15)
2. Lingkungan kerja tidak diaanggap sebagai faktor yang mempengaruhi *labour turnover*, karena dianggap sudah cukup baik oleh karyawan. (lihat tabel 15)
3. Di dalam pemberian kompensasi pada karyawan oleh perusahaan masih belum mencukupi, sehingga rendahnya anggaran upah yang diberikan menyebabkan turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dan ini menyebabkan meningkatnya *labour turnover* pada perusahaan. (lihat tabel 16)
4. Pemberian motivasi yang masih kurang baik, serta perhatian perusahaan yang juga kurang baik, merupakan faktor yang

menyebabkan terjadinya penurunan semangat dan kegairahan kerja yang juga menyebabkan meningkatnya *labour turnover* pada perusahaan. (lihat tabel 17)

B. Saran

1. Pemimpin perusahaan hendaknya meninjau kembali kebijakan kompensasi dalam hal penetapan upah/gaji, apakah upah/gaji yang diberikan masih layak untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini sangat perlu diperhatikan, sebab upah/gaji merupakan salah satu faktor yang penting, yang menyebabkan karyawan itu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan apabila upah/gaji yang diberikan kepada karyawan sudah baik maka semangat dan kegairahan kerja meningkat pula dan bisa menekan tingkat *labour turnover*.
2. Pemberian motivasi oleh perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Memberikan perhatian sebagai individu kepada karyawan. Membuat peraturan dan kebijaksanaan dan peraturan yang tidak mengikat karyawan. Sehingga hal ini diharapkan dapat menekan *labour turnover*.
3. Pimpinan perusahaan hendaknya harus mengetahui apa yang menjadi keinginan utama para karyawannya, sehingga indikasi dari turunya semangat dan kegairahan kerja karyawan ini dapat

segera terdeteksi faktor-faktor penyebabnya. Dengan demikian semangat dan kegairahan kerja karyawan akan meningkat serta loyalitas mereka meningkat pula, yang mana ini akan menekan tingkat *labour turnover* pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Dale,Timple, 2000, *KInerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu

Ari, retni, 2008, *Analisis Labour Turn Over Pada Hotel Mutiara Merdeka*, Skripsi UIN SUSKA RIAU, Tidak di publikasikan

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Edisi Revisi VI, PT.Rineka Cipta

Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, edisi Sembilan,PT. Indeeeks kelompok Gramedia.

Firdaus, Ramdani, 2009, *Pengaruh Labour Turn Over Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan Tapung*, UIN SUSKA RIAU, Tidak di publikasikan

Flippo, B.Edwin, , 2000 *Manajemen Personalia*. Jakarta, Edisi Ke IV, Jilid II Penerbit Erlangga.

Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu,S.P, . 2001. 2001 *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*,: Jakarta, edisi revisi, Bumi Aksara

_____, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara

Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam prespektif global*, pekanbaru, Unri press.

Kartono, Kartini, 2002, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Bandung, PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung, PT.Remaja, Rosdakarya.

Manulang, M, 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, penerbit gadjah Mada University Press.

Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Nitisemito,Alex.S, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Heij rahman ,Ranupandojo dan Husnan, suad, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

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

Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Siagian,P, Sondang, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Gunung Agung.

_____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,
Yogyakarta, Edisi, Penerbit STIE. YPKN.

Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi menggunakan SPSS*.
Yogyakarta: ANDI

Suwanto,dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen SDM Dalam
Organisasi Publik Dan Bisnis*, bandung, Alfabeta.

Terry, R, George, 2000, *Motivasi Organisasi Perkantoran*, Jakarta, ANS
Bersaudara.

Umar, Husein, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,
Jakarta, PT. Bumi Aksara.