

SKRIPSI

ANALISIS LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA PEKANBARU



DISUSUN OLEH:

NIKEN WINDY RAHAYU
10771000219

JURUSAN MANAJEMEN

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

SKRIPSI
ANALISIS LABOUR TURNOVER (LTO) PADA
PT. XL AXIATA Tbk.
PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



Oleh:

NIKEN WINDY RAHAYU
10771000219

PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN

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

ABSTRAK

ANALISIS LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA PEKANBARU

Oleh :

NIKEN WINDY RAHAYU

Penelitian ini dilakukan pada PT. XL AXIATA yang berada di Jalan Nangka Ujung No. 819 Pekanbaru. Penelitian ini dimulai sejak bulan juli 2011 hingga selesai.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode teknik secara sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 5.951 + 0.644X_1 + 0.585X_2 - 0.036X_3 + 0.406X_4$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Labour Turnover Karyawan di PT. XL AXIATA Pekanbaru. Berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Labour Turnover Karyawan di PT. XL AXIATA Pekanbaru

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0.508, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru sebesar 57.7 %, sedangkan sisanya 42.3 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Labour Turn Over, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Jaminan Masa Depan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Perumusan masalah	5
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	6
1.4 Sistematika penulisan	6
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.2 Pengertian Labour Turn Over	9
2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi LTO	13
a. Kompensasi	14
b. Motivasi	17
c. Lingkungan Kerja	24
d. Jaminan Masa Depan	27
2.4 Pandangan Islam Tentang LTO	30
2.5 Hipotesis	31
2.6 Variabel Penelitian	31
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu penelitian	33
3.2 Jenis dan sumber data	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Uji Kualitas Data	34
3.6 Uji Asumsi Klasik	36
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.8 Uji Hipotesis	40
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.2 Kegiatan Usaha	43

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas responden.....	52
5.2 Analisis Faktor Yang Mempengaruhi LTO	54
5.3 Uji Kualitas Data.....	67
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.5 Model regresi linear berganda.....	74
5.6 Uji hipotesis	75
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Status Karyawan Pada PT. XL Axiata Pekanbaru.....	2
Tabel I.2	Tingkat LTO Karyawan	3
Tabel V.1	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	52
Tabel V.2	Responden Menurut Pendidikan.....	53
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1).....	57
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi(X_2).....	60
Tabel V.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_3).....	62
Tabel V.7	Rekapitulasitanggapanrespondenterhadap variable jaminanmasadepan (X_4).....	63
Tabel V.8	Rekapitulasitanggapanrespondenterhadap variable labour turnover (Y)	66
Tabel V.9..	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan <i>Kompensasi</i> (X_{11} - X_{15}), <i>Motivasi</i> (X_{21} - X_{25}), <i>Lingkungan Kerja</i> (X_{31} - X_{35}), <i>Jaminan masa depan</i> (X_{41} - X_{45}), <i>Labour turn over</i> (Y_{51} - Y_{55})..	67
Tabel V.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel V.12	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	72
Tabel V.13	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	74
Tabel V.14	Rekapitulasi Hasil Uji F.....	76
Tabel V.15	Rekapitulasi Hasil Uji t)	76
Tabel V.16	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menunjang kegiatan perusahaan diperlukan tenaga-tenaga terampil, masalah penetapan besarnya upah haruslah lebih hati-hati. Karena apabila upah atau gaji yang diberikan kurang layak dan kurang adil dibandingkan dengan pengorbanan yang dikeluarkan dapat berakibat pindahnya tenaga-tenaga terampil tersebut ke perusahaan lain dan ini akan mengakibatkan labour turnover.

Apabila perusahaan tidak cermat mengamati kejadian-kejadian ini akan mengganggu kelancaran jalannya usaha, dimana apabila karyawan berhenti dan mengundurkan diri tentu akan merekrut karyawan baru. Hal ini akan menimbulkan biaya tambahan pula, baik dalam proses perekrutan itu sendiri maupun pembinaan tenaga kerja atau karyawan baru itu sendiri.

Keluar masuknya karyawan atau labour turnover dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. *Labour Turnover* menunjukkan distabilitas tenaga kerja, jika perusahaan tidak segera mengambil tindakan maka perusahaan akan mengalami tingkat labour turnover.

Demikian juga halnya pada PT. XL Axiata Pekanbaru merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang telekomunikasi. Dalam melaksanakan hubungan ketenagakerjaan juga mengalami keluar masuknya karyawan (*Labour Turn Over*) dalam aktifitasnya. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan

(Turn Over) dalam aktivitasnya. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan baik yang masuk ataupun keluar untuk tahun 2007-2011 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Status Karyawan Pada PT. XL Axiata Pekanbaru

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	35 orang
2	Karyawan Kontrak	24 orang
	Total Karyawan	59 orang

Sumber: PT. XL Axiata Pekanbaru Tahun 2011

Berdasarkan tabel I.1 diatas berdasarkan status karyawan dapat diketahui jumlah karyawan tetap adalah sebanyak 35 orang sedangkan karyawan kontrak adalah sebanyak 24 .Jumlah karyawan kontrak yang ada di perusahaan adalah hampir mencapai 50% dari jumlah karyawan yang ada, hal ini dapat mempengaruhi meningkatnya labour turn over pada perusahaan karena diketahui perputaran karyawan pada perusahaan ini di dominasi oleh adanya karyawan kontrak.

Keluar masuknya karyawan yang terus meningkat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.Tingkat keluar masuknya karyawan yang terus maningkat dapat mengganggu jalannya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah teliti dalam melihat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan tersebut seperti dalam hal pemberian motivasi, lingkungan kerja, kompensasi yang kurang memadai dan juga jaminan masa depan yang kurang cerah.

Keluar masuknya karyawan pada PT.XL Axiata Pekanbaru dapat terjadi akibat dua hal yaitu karena diberhentikan oleh pihak perusahaan ataupun keluar atas kehendak karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di PT. XL Axiata Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabell.2 : Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada PT. XL Axiata Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2007	45	12	13	44	44,5	29,2
2008	44	16	17	43	43,5	39,08
2009	43	23	21	45	44	47,7
2010	45	18	17	46	45,5	37,36
2011	46	17	28	35	40,5	86,4

Sumber: PT. XL Axiata Pekanbaru Tahun 2011

Dari tabel I.2 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2007 jumlah karyawan awal tahun 45 orang, karyawan masuk 12 orang jadi semuanya berjumlah 57 orang dan keluar 13 orang jadi $57-13 = 44$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 29,2%. Pada tahun 2008 jumlah karyawan awal tahun 44 orang, karyawan masuk 16 orang jadi semuanya berjumlah 60 orang dan yang keluar 17 orang jadi $60-17 = 43$ orang dengan tingkat LTO yang meningkat menjadi 39,08%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan awal tahun 43 orang, karyawan yang masuk 23 orang jadi semuanya berjumlah 66 orang dan yang keluar 21 orang jadi $66-21 = 45$ orang dengan tingkat LTO yang meningkat menjadi 47,7%. Pada tahun 2010 jumlah karyawan awal tahun 45 orang, karyawan yang masuk 18 orang jadi semuanya berjumlah 63 orang dan yang keluar 17 orang jadi $63-17 = 46$ orang karyawan pada akhir tahun dengan

tingkat LTO yang menurun dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 37,36%. Tahun 2011 jumlah karyawan awal tahun 46 orang, karyawan yang masuk 17 orang jadi semuanya berjumlah 63 orang dan yang keluar 28 orang jadi $63 - 28 = 35$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 86,4%.

Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karna adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan terjadinya tingkat Labour Turn Over (LTO) semacam ini akan mempersulit perusahaan dalam mencapai target yang di harapkan. Hal ini bisa disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh 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. **(Nitisemito, 2000: 109).**

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 para pekerja akibat lingkungan pekerja berada. Selain itu

Labour Turnover juga disebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang diterima karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang keluar bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan, melainkan karena kehendak karyawan itu sendiri. Dan karyawan yang sering keluar yaitu setara P0 atau setara Staff senior, maka dari itu banyak yang keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang ada di perusahaan lain dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan yang lebih besar, lingkungan kerja yang lebih baik dan juga atasan yang lebih bersahabat dengan bawahan.

Berdasarkan dari uraian yang ada diatas serta dengan melihat situasi yang ada di PT. XL Axiata Pekanbaru maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“ANALISIS LABOUR TURNOVER KARYAWAN (LTO) PADA PT. XL AXIATA PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“ Faktor – faktor apakah yang menyebabkan berfluktuasinya labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menyebabkan berfluktuasinya labour turnover karyawan PT. XL Axiata Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengembangkan pengetahuan serta menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama kuliah, khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam menerapkansuatu langkah kebijakan dalam mengatasi permasalahan labour turnover.
- c. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti berikutnya yang sejalan dengan topik penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memudahkan pembahasan didalam penyusunan tulisan ini maka penulis membaginya ke dalam 6 (enam) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang sejarah ringkas perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **(Hasibuan, 2005 : 10)**.

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)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya individu (pegawai) **(Mangkunegara, 2001 : 3)**.

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

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

- a. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
- c. Memilih calon karyawan.
- d. Mengarahkan dan melatih karyawan baru.

- e. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan).
- f. Memberikan insentif dan keuntungan.
- g. Menilai prestasi.
- h. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan).
- i. Melatih dan mengembangkan para manajer.
- j. Membantu komitmen karyawan.

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

1.2 Pengertian Labour Turn Over

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

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

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

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

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).**

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

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

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

Menurut **(Umar, 2005 : 119)** dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini tentunya merupakan tantangan

khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar, di lain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja (LTO).

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang kurang 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 tidak menyenangkan.
- b. Tingkat kompensasi yang tidak memadai.
- c. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi.
- d. Pekerjaan yang tidak menantang.
- e. Loyalitas yang rendah pada perusahaan.
- f. Kurang adanya jaminan pengembangan karier.

Penyebab karyawan berhenti yaitu: **(Simamora, 2004 : 633)**

- a. Pemecatan
- b. Pengunduran diri
- c. Pensiun.

Adapun cara untuk mengukur tingkat labour turn over (LTO) pada umumnya adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut : **(Hasibuan, 2001 : 58).**

$$\text{Labour Turnover} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang keluar}}{\text{Rata-rata Karyawan Akhir tahun}} \times 100 \%$$

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 adalah sebagai berikut : **(Hasibuan, 2007 : 209)**.

1. Undang-undang, dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan
2. Keinginan perusahaan, memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:
 - a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Perilaku disiplinnya kurang baik.
 - c. Melanggar tata tertib perusahaan.
 - d. Tidak dapat bekerja keras dan terjadi konflik dengan karyawan yang lainnya.
 - e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
3. Keinginan karyawan, alasan-alasan pengunduran diri karyawan antara lain:
 - a. Pindah ketempat lain untuk mengurus orang tua
 - b. Kesehatan yang kurang baik
 - c. Untuk melanjutkan pendidikan
 - d. Berwira swasta
4. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun karyawan sendiri.
5. Kontrak kerja berakhir, karyawan kontrak akan dilepaskan atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. berakhirnya kontrak kerja menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.
6. Kesehatan karyawan, kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan sendiri.
7. Meninggal dunia, karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan dan perusahaan akan memberikan uang pesangon atau pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan.

8. Perusahaan dilikuidasi, karyawan akan lepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut, bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan hukum yang berlaku, dan karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon.

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

1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Labour Turn Over

Labour Turnover dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Labour Turnover* (LTO) yaitu : **(Siagian, 2000 : 108)**

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

Berdasarkan hal diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kompensasi

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

Berdasarkan defenisi diatas, 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 yang paling tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.**(Nitisemito, 2000 : 7)**, sedangkan menurut **(Rivai, 2006 : 357)** Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul

kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama. **(Nawawi, 2001 : 315)**

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan ,yaitu : **(Flippo, 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 dalam menetapkan kompensasi, yaitu

(Simamora. 2004:432):

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkatkan
- 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 dibutuhkan karyawan baik dalam jumlahnya maupun kepuasannya. Disamping itu juga perusahaan perlu juga menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.

Adapun 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 keppresnya.

- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

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

1. 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 diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasanya yang dihitung berdasarkan tariff perjam, harian atau persatuan produk.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.Program insentif sesuai dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan atau upaya pemangkasan biaya.Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktifitas karyawan dan efektifitas biaya.
3. Tunjangan
Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

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

- a. Sistem upah menurut lamanya produksi
Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha untuk mengupahkan diri agar berproduksi.
- b. Sistem upah menurut lamanya bekerja
Sistem upah ini biasanya seperti : upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan, dan upah bulanan.
- c. Sistem upah menurut senioritas
Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan perumahan, semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal penting sekali menjadi

pedoman bagi manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawannya.

Tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “*economic security*” rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- 2) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

b. Motivasi

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

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengaruh motivasi ini sangatlah besar, karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat menciptakan masa kerja yang panjang.

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

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 dikemukakan oleh beberapa ilmuan, antara lain:

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

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

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan 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 dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin kerja dan kondisi kerja **(Mangkunegara, 2001 : 115).**

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersikap internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor internal adalah **:(Siagian, 2002 : 294)**

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

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

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

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, dapat dibagi dua jenis yaitu: **(Nurmansyah, 2001 : 115)**

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

Motivasi positif yang banyak diterapkan dalam perusahaan antara lain adalah:

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

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 dan kemungkinan pemberian dan sebagainya.

Selanjutnya didalam membahas motivasi terdapat beberapa teori yang mengungkapakan pentingnya motivasi yaitu:

a. Maslow's Need Hierarchy Theory

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

setiap orang. Setiap orang member prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai suatu kebutuhan itu terpenuhi, maka yang kedua memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya. Hirarki kebutuhan manusia, berdasarkan pendapat A.H. Maslow adalah sebagai berikut: **(Hasibuan, 2001 : 170)**

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kebutuhan fisik adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.
2. *Safety dan Security Needs* (kebutuhan akan keamanan)
Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pemimpin organisasi ini selalu mengutamakan keamanan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* yaitu:
 - a. Kebutuhan dapat untuk diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan dimana ia hidup dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan untuk kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*) baik dalam karier dan sebagainya.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberi kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.
4. *Esteem or Status Needs*
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan kepuasan diri)
Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan akan motivasi disusun dalam suatu hirarki dan apabila serangkaian kebutuhan telah terpenuhi, maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang berikutnya yang lebih tinggi dari hirarki sebelumnya.

b. Hygiene Theory dari Frederik Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzber's Two Factors Motivation Theory. Teori ini mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan bekerja adalah berbeda dan terpisah dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (intrinsik) seperti kesempatan, pengakuan dan tanggung jawab, kemajuan dan perkembangan yang dapat memberikan motivasi pada pegawai disebut *motivating factor*. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah dari luar pegawai (ektrinsik) seperti upah, syarat kerja, hubungan dengan sejawat dan bawahan, jaminan sosial yang dikenal dengan *hygiene factor* (Isyandi, 2004 : 128)

Berikut ini uraian mengenai faktor tersebut:

- a. *Motivating factor* atau faktor motivasional adalah hal-hal yang dapat mendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu keputusan terhadap pekerjaan, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. *Hygiene factor* atau faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ektrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang,

misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya. Faktor hygiene yaitu status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerja, teknik penyelia yang diterapkan oleh seseorang penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. **(Isyandi, 2004 : 129)**

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang dalam memotivasi dirinya untuk bekerja sedangkan faktor hygiene merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

Selanjutnya menurut **(Rivai, 2006 : 456)**, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan menurunkan labour turnover karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni : 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dari tempat mereka bekerja.

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

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

- h. Kejelasan akan standar keberhasilan.
- i. Output yang diharapkan.
- j. Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004 : 134)**

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 dilingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

2. Kebersihan

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

3. Penerangan

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

4. Keamanan

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

5. Kebisingan

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

6. Sirkulasi udara

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

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

a) Pelayanan bagi karyawan.

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

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

b) Kondisi kerja

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

c) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja

yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

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

d. Jaminan Masa Depan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut: **(Ndraha, 2000 : 210)**

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.
Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.
2. Kebijakan pensiunan.
Yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya karena mencapai usia tertentu.
3. Pemberian tunjangan.
Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun dan lain-lain.
4. Jaminan sosial.

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

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

Sedangkan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. **(Rivai, 2006 : 290).**

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

Ada masa hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak bisa lagi dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerja/pegawai

bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dinamakan dengan pensiun. Program ini menurut Undang-undang No.11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan.:(**Siagian, 2000 : 11**).

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

Untuk menghindari terjadinya *labour turnover* yang terus meningkat pada sebuah perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui manajemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat *labour turnover*.

Adapun fungsi program pensiun mencakup tiga hal yaitu: (**Siagian, 2000 : 23**).

1. Asuransi
Peserta yang meninggal dunia atau cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atau beban dari dana pensiun.
2. Tabungan
Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama peserta sendiri. Jumlah iuran yang ditabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.
3. Pensiun
Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas yaitu : program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan dan latar belakang masalah dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga Bahwa berfluktuasinya Labour Turn Over Karyawan Dipengaruhi Oleh Faktor Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Masa Depan Karyawan”**.

2.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah:

1. Labour Turn Over (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Motivasi (X2)
4. Lingkungan Kerja (X3)
5. Jaminan Masa Depan (X4)(Siagian, 2000 : 108)

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Labour Turn Over (Y)	Labour turn over adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan organisasi(Simamora, 2004 : 152)	$LTO = \frac{\text{Jlh Kary keluar}}{\text{Rata Kary akhir tahun}} \times 100\%$ <p>Mencari rata-rata karyawan :</p> $\text{Rata Kary} = \frac{\text{Jml kary awal tahun} + \text{jml kary akhir tahun}}{2}$
Kompensasi (X1)	Kompensasi (seperti : gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan	<p>a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.</p> <p>b. Harus dapat meningkat.</p> <p>c. Harus dapat</p>

	pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. (Dessler, 2004 : 70)	menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. d. Tidak boleh bersifat statis. e. Kompensasi harus adil.
Motivasi	Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. (Terry, 2000 : 130)	a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. b. Informasi yang memberikan penjelasan pada karyawan c. Uang yang jelas untuk memuaskan ekonomi karyawan yang dapat berupa gaji dan insentif. d. Partisipasi di dalam pengambilan keputusan. e. Pemberian motivasi dari atasan terhadap bawahan.
Lingkungan Kerja (X3)	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)	a. Kebersihan. b. Penerangan. c. Keamanan. d. Kebisingan. e. Sirkulasi udara.
Jaminan Masa Depan (X4)	Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. (Ndraha, 2000 : 210)	a. Pengembangan karier. b. Promosi jabatan. c. Kebijakan pensiunan. d. Pemberian tunjangan. e. Jaminan sosial.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penyelesaian penulisan ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. XL Axiata Pekanbaru yang terletak di jalan Nangka Ujung No.819 Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2011.

1.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan yang ada di PT. XL Axiata Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bahan laporan berbagai sumber yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang penulis lakukan, dan pendapat-pendapat para ahli.

1.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan:

1. Interview (wawancara), yaitu dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan, karyawan dan pihak-pihak yang terkait yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner (angket), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 35 orang pada PT. XL Axiata Pekanbaru. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel sebanyak 35 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

1.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan

untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid **(Sugiyono, 2007: 48)**.

b. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut, begitu juga sebaliknya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan

kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi

kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinieritas*.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

1.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Labour Turnover

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

X_4 = Jaminan masa depan

e = Tingkat kesalahan (eror)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam

angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

1.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

a. Uji Signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan

$(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :

- (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji Signifikansi Secara Parsial (uji statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < \alpha$ maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, atau $\text{Sig} > \alpha$, maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. XL Axiata Tbk (dahulu PT Excelcomindo Pratama Tbk), atau disingkat XL adalah suatu perusahaan operatortelekomunikasi seluler di Indonesia. XL mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 8 Oktober 1996 di Jakarta dan merupakan perusahaan swasta pertama yang menyediakan layanan telepon seluler. Dan produk yang pertama kali adalah *Pro-XL Card*.

4.2 Kegiatan Usaha

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa PT. XL Axiata adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kartu perdana XL Bebas dengan sistem penjualan tunai.

Kartu perdana XL Bebas merupakan kartu pra bayar dari XL yang diperuntukkan bagi seluruh segmen pasar dan juga memiliki kelengkapan fitur dan tarif yang kompetitif. Selain hadir dengan kartu perdana dengan harga yang relatif murah, voucher dan tarifnya juga sudah termasuk PPN.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Sebuah perusahaan didirikan jelas mempunyai tujuan. Tujuan tersebut adalah untuk tetap hidup dan berkembang. Tujuan ini hanya dapat dicapai melalui usaha mencari keuntungan atau laba perusahaan yang semaksimal mungkin

dengan pengorbanan tertentu. Sedangkan usaha mencari keuntungan ini hanya dapat dicapai melalui usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan perusahaan, baik dalam hal menghadapi persaingan maupun dalam usaha mengefisiensikan usaha. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan volume penjualan, melalui usaha mencari dan membina serta usaha menguasai pasar. Dan tujuan tersebut dapat tercapai dengan adanya struktur kerja dan alur perintah manajemen yang jelas dan efisien serta efektif.

Bentuk suatu organisasi yang baik tergantung pada kondisi suatu perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan suatu organisasi yang dinamis dan Fleksibel sangat penting adanya dalam rangka perubahan dan pengembangan aktivitas perusahaan jangka panjang. Disamping itu tidak terlepas pula dari syarat efektif dan efisien, dimana efektif dalam arti organisasi harus memungkinkan kontribusi yang diberikan setiap individu di dalamnya. Sedangkan efisiensi dalam arti memudahkan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan biaya minimum.

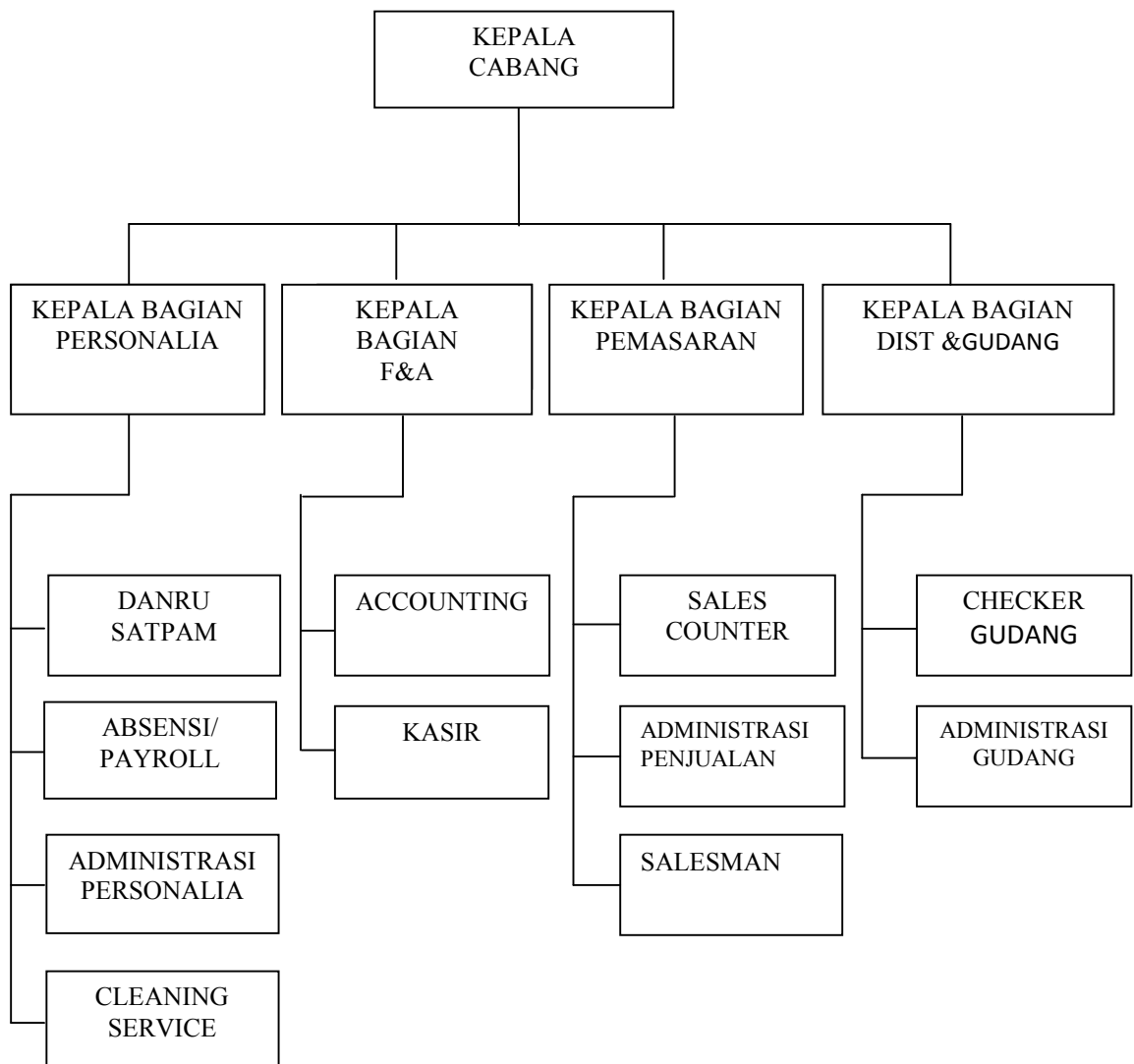
Dalam hubungan kerja sama diantara para pekerja akan tergambar dalam tugas, tanggung jawab dan wewenang dari bagian-bagian yang terdapat dalam struktur organisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

GAMBAR IV.1

Struktur Organisasi Perusahaan PT. XL Axiata Cabang Pekanbaru

Struktur organisasi PT. Excelcomindo Pratama Cabang Pekanbaru Tahun

2011 adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. XL Axiata Pekanbaru

Pada struktur organisasi tersebut terlihat bagaimana struktur organisasi pada PT. Excelcomindo Pratama Cabang Pekanbaru. Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Kepala cabang merupakan orang yang bertindak selaku pimpinan sepenuhnya PT. Excelcomindo Pratama untuk cabang Pekanbaru. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a) Mengawasi jalannya perusahaan.
- b) Menjalankan serta mengatur sistem dan pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- c) Menghimpun dan mengelola data serta menyusun program kerja agar terjamin kontinuitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
- d) Mengawasi semua penerimaan dan pengeluaran barang atau uang.

b. Kepala Bagian Personalia

Bagian yang bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang, serta membawahi kegiatan yang meliputi personalia yakni bagian danru satpam, absensi atau payroll, administrasi personalia dan cleaning service. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a) Menjalankan serta mengatur sistem pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- b) Menyusun program dalam rangka peningkatan sumber daya manusia di perusahaan.
- c) Memelihara dan mengawasi disiplin kerja dan prestasi karyawan perusahaan.

c. Kepala Bagian finansial dan Administrasi

Kepala bagian finansial dan administrasi ini bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang serta membawahi kegiatan yang meliputi bagian accounting dan kasir. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a) Mengatur dan mengelola administrasi keuangan perusahaan
- b) Menyusun sistem pembukuan perusahaan sekaligus melakukan pengecekan.
- c) Memeriksa laporan keuangan perusahaan yang disusun pada setiap akhir periode pembukuan.

Berikut ini akan dijelaskan tugas dan tanggung jawab bagian-bagian yang dibawah langsung kepala bagian finansial dan administrasi.

(a) Accounting

1. Accounting berfungsi mengkoordinir dan mengawasi kegiatan-kegiatan akuntansi.
2. Membuat laporan keuangan.

Hubungan kerja dan tanggung jawab kepada kepala cabang divisi finansial dan administrasi yaitu :

1. Memeriksa bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas yang dibuat oleh kasir, baik jumlahnya, kelayakan, maupun penggunaan nama perkiraan.
2. Memposting dari bukti penerimaan dan pengeluaran kas ke dalam buku jurnal penerimaan dan jurnal pengeluaran.
3. Mencatat semua pembelian ke dalam buku jurnal pembelian.
4. Memegang buku besar pembantu atau ledger untuk perkiraan :
 - 1) Biaya-biaya pengeluaran.

- 2) Pendapatan lain-lain non operasi.
5. Memegang buku pembantu investasi atau aktiva tetap.
 6. Harus melakukan kontrol atas pekerjaan staffnya seperti :
 - 1) Kontrol uang kas.
 - 2) Kontrol piutang dagang dengan faktur asli.
 - 3) Kontrol stock barang.
 - 4) Kontrol investasi.
 7. Membuat dan menyusun :
 - 1) Laporan keuangan neraca dan rugi laba.
 - 2) Laporan rekapitulasi untuk pos-pos neraca.
 - 3) Laporan rekapitulasi untuk pos rugi laba.
 - 4) Mengumpulkan dan mengirimkan dokumen-dokumen laporan keuangan ke pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

(b) Kasir

Fungsi kasir yaitu melaksanakan tugas-tugas keuangan seperti penyimpanan, pengeluaran, pencatatan dan laporan posisi keuangan perusahaan. Hubungan kerja bertanggung jawab kepada kepala finansial dan keuangan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Menerima hasil tagihan salesman dengan mengecek terlebih dahulu baik jumlahnya maupun rinciannya, serta potongan-potongan harga yang diberikan dan ketepatan jangka waktu pembayaran.
2. Apabila pemberian potongan harga dan waktu pembayaran melebihi ketentuan yang telah ditetapkan, segera melaporkan kepada kepala cabang,

3. Mencatat hasil tagihan ke dalam buku laporan kas harian baik tunai maupun giro.
4. Membuat bukti penerimaan dan pengeluaran kas atau bank dengan dilampirkan bon-bon yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Mencatat semua pengeluaran uang ke dalam laporan kas harian.
6. Mencatat semua giro-giro yang diterima ke dalam buku pembantu untuk mencatat giro.

d. Kepala Bagian Pemasaran

Kepala bagian bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang dengan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Merencanakan banyaknya produksi yang disesuaikan dengan keadaan dilapangan.
- b) Mengawasi dan memonitor sales counter, administrasi penjualan dan salesman.
- c) Mengawasi dan memonitor harga pasar.
- d) Memasarkan hasil produksi.

Berikut ini dijelaskan tugas dan tanggung jawab bagian-bagian yang dibawah langsung oleh kepala bagian pemasaran.

(a) Sales Counter

Fungsi sales counter yaitu melaksanakan tugas-tugas penjualan. Hubungan kerja yaitu bertanggung jawab kepada kepala bagian pemasaran. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Mengawasi dan mengecek semua barang-barang di counter.
2. Membuat laporan penjualan kepada bagian administrasi penjualan dengan benar setiap hari.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

(b) Administasi Penjualan

Fungsi administrasi penjualan yaitu melaksanakan tugas-tugas administrasi penjualan. Hubungan kerjanya yaitu bertanggung jawab kepada kepala finansial dan keuangan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Membuat surat jalan berdasarkan nota pesan yang telah disetujui oleh kepala cabang atau sales supervisor.
2. Membuat return penjualan berdasarkan tanda terima yang telah disetujui oleh kepala cabang atau sales supervisor.

(c) Salesman

Fungsi salesman yaitu melaksanakan tugas-tugas pemasaran. Hubungan kerjanya yaitu bertanggung jawab kepada kepala bagian pemasaran. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Mengunjungi pelanggan untuk menambah pelanggan.
2. Melaporkan hasil kegiatan setiap hari kepada bagian administrasi penjualan dan accounting.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

e. Kepala Bagian Distribusi dan Gudang

Kepala bagian distribusi dan gudang bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang serta membawahi kegiatan yang meliputi checker gudang, administrasi gudang dan tanggung jawabnya adalah :

- a) Mengatur dan mengawasi kegiatan produksi.
- b) Menyusun sistem penyimpanan barang di gudang.
- c) Mengatur pendistribusian barang.

Jika diperhatikan struktur organisasinya, maka dapat dikatakan bahwa PT. XL Axiata Pekanbaru mempunyai struktur organisasi yang berbentuk organisasi lini dimana kepala bagian personalia, kepala bagian finansial dan administrasi, kepala bagian pemasaran serta kepala bagian distribusi dan gudang merupakan manajer lini yang bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang dan membantu kepala cabang dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	10	28,6
2	31 – 40	17	48,6
3	41 – 50	8	22,9
Jumlah		59	35

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 28,6 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun adalah

berjumlah 17 orang atau sebesar 48,6 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 22,9 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	7	20,0
2	SLTA	15	42,9
3	D3	5	14,3
4	S1	8	22,9
Jumlah		59	35

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3 % dan untuk pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	23	65,7
2	Wanita	12	34,3
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

5.2 Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Lobour Turn Over*

5.2.1 Variabel Kompensasi (X_1)

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. (Dessler, 2004 : 70), kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi para pekerja karena dengan adanya kompensasi dapat menjadi dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja. Dan secara umum dapat diketahui

bahwa alasan seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Pihak perusahaan pun harus selektif dalam memberikan kompensasi bagi para pekerjanya yaitu besar kecilnya kompensasi yang diberikan haruslah disesuaikan dengan tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan tersebut. Lebih besar tingkat bahayanya maka semakin besar pula kompensasi yang harus diberikan oleh pihak perusahaan, apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai atau sesuai maka hal ini dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan hal ini jelas akan berdampak pula pada terus meningkatnya labour Turnover. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai itu diharapkan dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan serta mampu meningkatkan loyalitas dan pengabdian terhadap perusahaan. Berarti hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Kompensasi selain dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan-tunjangan yang dapat dinilai dengan uang. Adapun beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. XL Axiata Pekanbaru kepada karyawannya adalah :

A. Gaji Tetap

Gaji tetap yang diberikan oleh PT. XL Axiata Pekanbaru merupakan imbalan berupa uang yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan yang dihitung selama 30 hari. Adapun jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dan disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Untuk lebih jelasnya pada tabel di bawah ini dapat kita lihat berapa jumlah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Tabel : Jumlah Gaji Karyawan PT. XL Axiata Pekanbaru Tahun 2007-2011

Tahun	Ps Staff	P0 Staff senior	P1 Supervisor (AM)	P2 Supervisor Senior	P3 Manager
2007	1.200.000	5.500.000	7.700.000	9.240.000	11.550.000
2008	1.380.000	6.050.000	8.855.000	10.780.000	13.860.000
2009	1.560.000	6.600.000	10.010.000	12.320.000	16.170.000
2010	1.740.000	7.150.000	11.165.000	13.860.000	18.480.000
2011	1.920.000	7.700.000	12.320.000	15.400.000	20.790.000

Sumber : PT. XL Axiata Pekanbaru

B. Upah Lembur

Upah lembur adalah imbalan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan bekerja diluar jam yang ditetapkan perusahaan atau jam kerja tambahan. Maka upah lembur tersebut akan dihitung berapa jam lamanya mereka melaksanakan lembur, kemudian upah tersebut diberikan pada waktu mereka menerima gaji.

C. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan pada saat karyawan akan merayakan hari raya sesuai dengan agama yang dianut oleh karyawan.

D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jamsostek merupakan bentuk motivasi bagi karyawan berupa perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Jika karyawan tersebut mendapatkan kecelakaan diwaktu bekerja maka ia akan mendapatkan jaminan sosial didalam pengobatan.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi(X₁).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan responden mengenai besarnya penghasilan yang diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan minimal saudara sehari-hari	11	14	6	4	0	35
		31,4%	40,0%	17,1%	11,4%	0,00%	100 %
2	Tanggapan responden mengenai sistem upah/gaji yang meningkat menurut lamanya bekerja	11	13	8	3	0	35
		31,4%	37,1%	22,9%	8,6%	0,00%	100 %
3	Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja	12	20	3	0	0	35
		34,3%	57,1%	8,65%	0,00%	0,00%	100 %
4	Tanggapan responden mengenai pemberian insentif yang sifatnya statis atau tidak berubah	9	17	9	0	0	35
		25,7%	48,6%	25,7%	0,00%	0,00%	100 %
5	Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi haruslah secara adil	10	7	3	11	4	35
		28,6%	20,0%	8,6%	31,4%	%	100 %
Jumlah		53	71	29	18	4	175
Rata-rata		11	14	6	4	1	35
Persentase		31,4%	40,0%	17,1%	11,4%	2,9%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4 % menyatakan sangat setuju, 14 orang atau sebesar 40,0 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 17,1 % cukup setuju, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4 %

menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

5.2.2 Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengaruh motivasi ini sangatlah besar, karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat menciptakan masa kerja yang panjang.

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

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)**

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, dapat dibagi dua jenis yaitu : **(Nurmansyah, 2001 : 115)**

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

Motivasi positif yang banyak diterapkan dalam perusahaan antara lain adalah :

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

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 dan kemungkinan pemberian dan sebagainya.

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

Sumber motivasi ada tiga faktor yakni :

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

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan bapak/ibu mengenai penghargaan hasil kerja	12	17	6	0	0	35
		34,3%	48,6%	17,1%	0,00%	0,00%	100 %
2	Tanggapan bapak/ibu mengenai pelimpahan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada anda	10	17	8	0	0	35
		28,6%	48,6%	22,9%	0,00%	0,00%	100 %
3	Tanggapan bapak/ibu mengenai gaji/insentif yang diberikan kepada karyawan agar dapat memotivasi pekerjaannya	10	8	4	13	0	35
		28,6%	22,9%	11,4%	37,1%	0,00%	100 %
4	Tanggapan bapak/ibu mengenai partisipasi dalam menerima saran dari karyawan di dalam pengambilan keputusan	8	19	8	0	0	35
		22,9%	54,3%	22,9%	0,00%	0,00%	100 %
5	Tanggapan bapak/ibu mengenai pemberian motivasi yang dilakukan atasan terhadap bawahan	20	10	5	0	0	35
		57,1%	28,6%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
Jumlah		60	71	31	13	0	175
Rata-rata		12	14	6	3	0	35
Persentase		34,3%	40,0%	17,1%	8,6%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan sangat setuju, 14 orang atau sebesar 40,0 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan cukup setuju, 3 orang atau sebesar 8,6 % menyatakan tidak setuju.

5.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004 : 134**).

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 dilingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Kebisingan
6. Sirkulasi udara

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan bap/ibu mengenai kebersihan yang harus selalu terjaga di tempat kerja	9	21	5	0	0	35
		25,7%	60,0%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
2	Tanggapan bap/ibu mengenai penerangan yang bagus ditempat kerja	7	20	6	2	0	35
		20,0%	57,1%	17,1%	5,7%	0,00%	100 %
3	Tanggapan bap/ibu mengenai adanya keamanan dalam bekerja	5	6	3	21	0	35
		14,3%	17,1%	8,6%	60,0%	0,00%	100 %
4	Tanggapan bap/ibu mengenai ketenangan suasana kerja yang saudara alami	16	10	9	0	0	35
		45,7%	28,6%	25,7%	0,00%	0,00%	100 %
5	Tanggapan bap/ibu mengenai adanya sirkulasi yang baik	5	7	4	19	0	35
		14,3%	20,0%	11,4%	54,3%	0,00%	100 %
Jumlah		42	64	27	42	0	175
Rata-rata		8	13	5	9	0	35
Persentase		22,9%	37,1%	14,3%	25,7%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang *lingkungan kerja* di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9 % menyatakan sangat setuju, 13 orang atau sebesar 37,1 % menyatakan setuju, 5 orang atau sebesar 14,3 % menyatakan cukup setuju, 9 orang atau sebesar 25,7 % menyatakan tidak setuju.

5.2.4 Variabel Jaminan Masa Depan (X4)

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut : (Ndraha, 2000 : 210)

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan
2. Kebijakan pensiunan
3. Pemberian tunjangan
4. Jaminan sosial

Jaminan sosial diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jaminan sosial yang diberikan berupa program asuransi yang dapat berbentuk asuransi jiwa, kesehatan dan asuransi kecelakaan dengan jalan perusahaan bekerja sama dengan pihak asuransi.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang jaminan masa depan tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Jaminan Masa Depan (X4)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan bapak/ibu mengenai pengembangan karir	7	20	6	2	0	35
		20,0%	57,1%	17,1%	5,7%	0,00%	100%
2	Tanggapan bapak/ibu mengenai adanya promosi jabatan	20	10	5	0	0	35

		57,1%	28,6%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
3	Tanggapan bapak/ibu mengenai kebijaksanaan pensiun	10	17	8	0	0	35
		28,6%	48,6%	22,9%	0,00%	0,00%	100 %
4	Tanggapan bapak/ibu mengenai pemberian tunjangan hari raya	11	13	8	3	0	35
		31,4%	37,1%	22,9%	8,6%	0,00%	100 %
5	Tanggapan bapak/ibu mengenai jaminan sosial tenaga kerja	7	9	11	8	0	35
		20,0%	25,7%	31,4%	22,9%	0,00%	100 %
	Jumlah	55	69	38	13	0	175
	Rata-rata	11	14	8	3	0	35
	Persentase	31,4%	40,0%	22,9%	8,6%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang jaminan masa depan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 35,6 % menyatakan sangat setuju, 21 orang atau sebesar 35,6 % menyatakan setuju, 10 orang atau sebesar 16,9 % menyatakan cukup setuju, 6 orang atau sebesar 10,2 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

5.2.5 Variabel Labour Turnover (Y)

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau labour turn over adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. (Simamora, 2004 : 152) Didalam arti luas, labour turn over diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat labour turn over berarti sering terjadi penggantian karyawan. Dan hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti : (Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002 : 32)

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

Labour Turn Over merupakan istilah dari perputaran tenaga kerja. Maksudnya dari perputaran tenaga kerja tersebut adalah masuk dan keluarnya tenaga kerja pada suatu perusahaan. **(Hasibuan 2007 : 58)** 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 tidak menyenangkan
- b. Tingkat kompensasi yang tidak memadai
- c. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi

- d. Pekerjaan yang tidak menantang
- e. Loyalitas yang rendah pada perusahaan
- f. Kurang adanya jaminan pengembangan karier

Penyebab karyawan berhenti yaitu : **(Simamora, 2004 : 633)**

- a. Pemecatan
- b. Pengunduran diri
- c. Pensiun

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang labour turnover tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel labour turnover (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Lingkungan kerja yang ada di perusahaan dapat mengurangi labour turnover	11	14	8	2	0	35
		31,4%	40,0%	22,9%	5,7%	0,00%	100%
2	Kompensasi yang saudara terima sekarang dapat mengurangi tingkat labour turnover	8	13	5	9	0	35
		22,9%	37,1%	14,3%	25,7%	0,00%	100 %
3	Dengan mendapatkan motivasi terhadap pekerjaan dapat mengurangi tingkat labour turnover	12	14	6	3	0	35
		34,3%	40,0%	17,1%	8,6%	0,00%	100 %
4	Jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengurangi tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i>	11	14	6	4	0	35
		31,4%	40,0%	17,1%	11,4%	0,00%	100 %
5	Dengan adanya tingkat labour turnover yang tinggi dapat menurunkan produktifitas kerja	20	10	5	0	0	35
		57,1%	28,6%	14,3%	0,00%	0,00%	100%
	Jumlah	62	65	30	18	0	175
	Rata-rata	12	13	6	4	0	35
	Persentase	34,3%	37,1%	17,1%	11,4%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang labour turnover di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan sangat setuju, 13 orang atau sebesar 37,1 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan cukup setuju, 4 orang atau sebesar 11,4 % menyatakan tidak setuju.

5.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel V.9 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Kompensasi(X_{11} - X_{15}), Motivasi (X_{21} - X_{25}), Lingkungan Kerja(X_{31} - X_{35}), Jaminan Masa Depan (X_{41} - X_{45}), Labour Turnover (Y_{51} - Y_{55}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X_1)				
X_{11}	0.559	>	0.3	Valid
X_{12}	0.719	>	0.3	Valid
X_{13}	0.749	>	0.3	Valid
X_{14}	0.220	>	0.3	Valid
X_{15}	0.421	>	0.3	Valid

Motivasi (X ₂)				
X ₂₁	0.766	>	0.3	Valid
X ₂₂	0.743	>	0.3	Valid
X ₂₃	0.831	>	0.3	Valid
X ₂₄	0.651	>	0.3	Valid
X ₂₅	0.330	>	0.3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)				
X ₃₁	0.605	>	0.3	Valid
X ₃₂	0.816	>	0.3	Valid
X ₃₃	0.833	>	0.3	Valid
X ₃₄	0.540	>	0.3	Valid
X ₃₅	0.396	>	0.3	Valid
Jaminan Masa Depan (X ₄)				
Y ₄₁	0.757	>	0.3	Valid
Y ₄₂	0.783	>	0.3	Valid
Y ₄₃	0.812	>	0.3	Valid
Y ₄₄	0.718	>	0.3	Valid
Y ₄₅	0.345	>	0.3	Valid
<i>Labour Turnover</i> (Y)				
Y ₅₁	0.699	>	0.3	Valid
Y ₅₂	0.759	>	0.3	Valid
Y ₅₃	0.684	>	0.3	Valid
Y ₅₄	0.561	>	0.3	Valid
Y ₅₅	0.764	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran 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. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi(X_1)	0.739	>	0.6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.849	>	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja(X_3)	0.831	>	0.6	Reliabel
Jaminan Masa Depan (X_4)	0.859	>	0.6	Reliabel
<i>Labour Turnover</i> (Y)	0.867	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

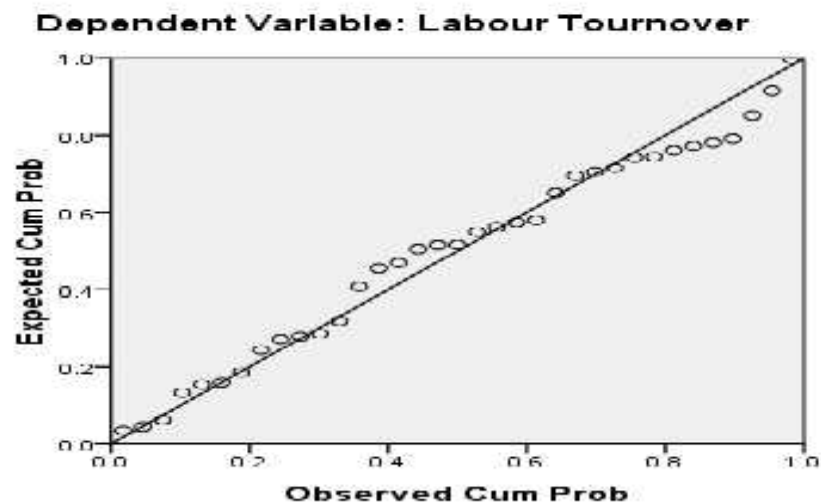
Berdasarkan tabel V.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0.6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

Tabel V.11 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	1.026	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Motivasi(X ₂)	1.064	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Lingkungan Kerja(X ₃)	1.130	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Jaminan Masa Depan (X ₄)	1.123	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan* tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test (Tabel D-W)* dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.12 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Kompensasi (X_1) motivasi (X_2) lingkungan kerja (X_3) dan jaminan masa depan (X_4)	1.189	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

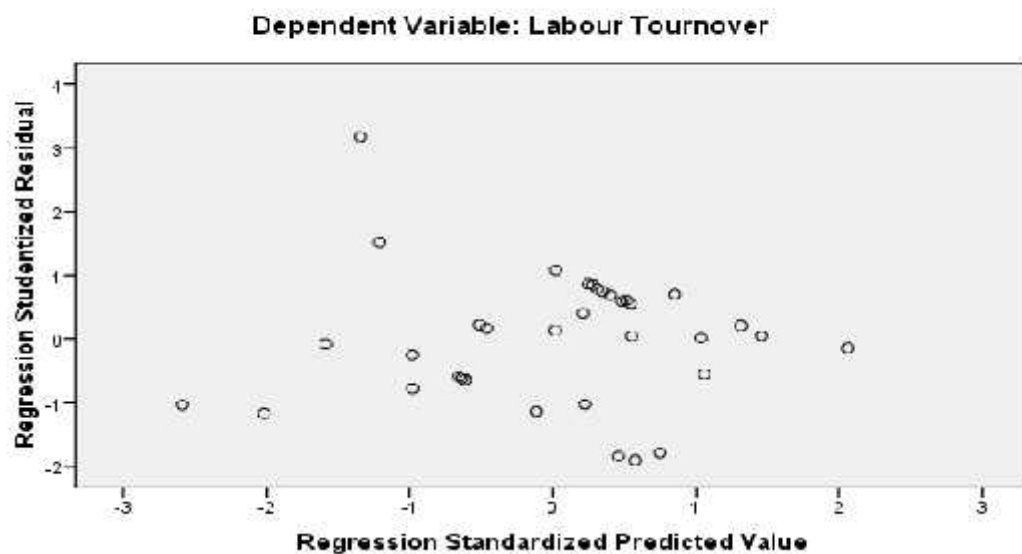
Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.189. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

3. Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

5.5 Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.13 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	5.951
Kompensasi (X ₁)	0.644
Motivasi (X ₂)	0.585
Lingkungan kerja (X ₃)	-0.036
Jaminan masa depan(X ₄)	0.406

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5.951 + 0.644X_1 + 0.585X_2 - 0.036X_3 + 0.406X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.951 menyatakan bahwa jika tidak ada *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan*, maka nilai labour turnover pada PT. XL AXIATA Pekanbaru akan tetap sebesar 5.951.
2. Koefisien regresi b₁ sebesar 0.644. Ini berarti bahwa jika nilai *kompensasi* mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai labour turnover pada PT. XL AXIATA Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.644.

3. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.585. Ini berarti bahwa jika nilai *motivasi* mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai labour turnover pada PT. XL AXIATA Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.585.
4. Koefisien regresi b_3 sebesar - 0.036. Ini berarti bahwa jika nilai *lingkungan kerja* mengalami penurunan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai labour turnover pada PT. XL AXIATA Pekanbaru akan mengalami pengurangan sebesar 0.036.
5. Koefisien regresi b_4 sebesar 0.406. Ini berarti bahwa jika nilai jaminan masa depan mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai labour turnover pada PT. XL AXIATA Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.406.

5.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar

0.05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Keterangan	Hipotesis
8.748	0.000	<	0.05	Signifikan	H ₀ ditolak H _a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel V.14 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 8.748 atau Sig sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *labour turnover* pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – (k + 1). Dimana apabila t_{hitung} > t_{tabel}, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t_{hitung} < t_{tabel} maka hipotesis ditolak.

Tabel V.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Kompensasi (X ₁)	4.975	0.000	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₁ diterima
Motivasi (X ₂)	4.774	0.005	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₂ diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	1.313	0.757	>	0.05	Tidak Sig	H ₀ diterima H ₃ ditolak
Jaminan Masa Depan (X ₄)	3.940	0.015	<	0.05	Tidak Sig	H ₀ diterima H ₄ ditolak

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.15 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *labour turnover* karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.
- (2) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *labour turnover* karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.
- (3) Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *labour turnover* karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.
- (4) Variabel jaminan masa depan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *labour turnover* karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan) dapat menjelaskan variabel dependennya (*labour turnover*).

Tabel V.16 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.577	2.18240	1.189

a. Predictors: (Constant), Jaminan, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Labour Turnover

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.16 di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru. sebesar 57,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 42,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan*.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap terjadinya labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru adalah dipengaruhi *oleh kompensasi*. Hal ini dapat di lihat berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0.644 yang artinya variabel *kompensasi* memberikan pengaruh sebesar 64,4 % terhadap terjadinya labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap labour turnover karyawan pada PT. XL AXIATA Pekanbaru. sebesar 57,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 42,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pemberian kompensasi haruslah secara adil dan sesuai dengan jabatan kerja setiap karyawan.
2. Gaji / insentif yang diberikan kepada karyawan harus dapat memotivasi pekerjaannya.
3. Perusahaan harus dapat meningkatkan keamanan dalam bekerja.
4. Perusahaan harus dapat memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja
5. Jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan harus dapat mengurangi tingkat *labour turnover*

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Dale, Timple, *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta, 2000.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Sembilan, PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Isyandi B, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Unri Press: Pekanbaru, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama: Bandung, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2007.
- Manullang, M, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.
- Ndraha, Thalizudu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Nurmansyah, SR, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jilid 1 UNILAK Press, Pekanbaru, 2001.
- Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi IV, T. BPFE UGM: Yogyakarta, 2002.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

Siagian, P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2002.

Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. 2004.

Terry, R.George, *Prinsip-Prinsip manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.