

**ANALISIS *LABOUR TURNOVER* PADA
PT. DELTA INTERNUSA PEKANBARU**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

SUCI REZAWATI
10771000197



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

**ANALISIS *LABOUR TURNOVER* (LTO) PADA
PT. DELTA INTERNUSA Tbk.
PEKANBARU**

SKRIPSI

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:

**SUCI REZAWATI
10771000197**



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, ni'mat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah “**ANALISIS LABOUR TURNOVER PADA PT. DELTA INTERNUSA PEKANBARU**”.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa dalam hidup Chi, buat Papa Zaherman dan Mama Hafridah Tersayang dan tercinta yang tak pernah henti-hentinya selalu memberikan dukungan secara moril maupun materil, serta doa yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT memuliakan keluarga besarku. Amin....

2. Bapak Prof. Dr. H.M. Nazir Karim, M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Mahendra romus, SP. M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mulia Sosiady SE, MM.Ak selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mulia Sosiady SE, MM.Ak selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu nya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta para Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Untuk Uda-udaku Briпка Dino Utama, SH, dan Kak Revi Gusnita S.Kom,MM , Dicky Afriza, SE, dan Kak Fanny Sefta Aditya Putri, SP, Kakak ku tersayang Ira Noveriza Amd,Keb dan Abang Martias, SE, yang selalu memberikan dukungan & motivasi untuk tetap bersemangat menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta Ponakan ku yang Lucu dan Imut Sazkia, Namira, Furqon, Oqis, Manika dan Qianno (Makasiiiihhh dukungannya...Aunty Sayang Kalian)
8. PT. DELTA INTERNUSA Pekanbaru, terutama kepada Bapak Masfur.Bsc yang telah meluangkan waktu nya untuk memberikan pengetahuan yang peneliti butuhkan.

9. Teman – teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2007 yang udah Sarjana duluan: Desriana Pasaribu,SE, Maharani Fitri,SE, Nofri Hidayat,SE, Rimi Indrawati,SE, Murdani SE, Niken Windy Rahayu,SE, Arif Fauzi,SE, Hendra Sulistianoro,SE, Aida Fitri,SE, Ono,SE, Sulaiman,SE, Faisal,SE, dan teman-teman yang lain yang tak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas support yang tak henti-henti untuk penulis hingga bisa mengejar ketinggalan ini. (Alhamdulillah ada Gelar SE juga dibelakang nama Chi..hehehehe☺. Kamsa Hamnida Kwan2 ku ter)

10. Buat adik-adik dan rekan – rekan seperjuangan Caskem, Dwi, Ayu, Fatima, Adi, Irma , Harni, Depri, Ade, Arif Rahman, Fazra, Bg Agung,) mari semangat melanjutkan sisa perjuangan bersama-sama. Ganbante !!

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi maupun dari tata bahasa nya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Pekanbaru, April 2013

Penulis

SUCI REZAWATI

ABSTRAK

ANALISIS LABOUR TURNOVER PADA PT. DELTA INTERNUSA PEKANBARU

Oleh :

SUCI REZAWATI

Penelitian ini dilakukan pada PT. DELTA INTERNUSA yang berada di Jalan Jendral No. 41 AB Labuh Baru Timur, Tampan Pekanbaru. Penelitian ini dimulai sejak bulan November 2012 hingga selesai.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 56 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 17.00.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan $Y = 5.626 + 0,272 X1 + 0,353 X2 + 0,385 X3 + 0,282 X4$. 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. DELTA INTERNUSA 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. DELTA INTERNUSA Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,609, 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. DELTA INTERNUSA Pekanbaru sebesar 60,9%, sedangkan sisanya 39.1% 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	6
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	7
1.4 Sistematika penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.2 Pengertian Labour Turn Over	10
2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi LTO	13
a. Kompensasi	14
b. Motivasi	18
c. Lingkungan Kerja	22
d. Jaminan Masa Depan	26
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Pandangan Islam Tentang LTO	30
2.6 Hipotesis	31
2.7 Variabel Penelitian	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu penelitian	35
3.2 Jenis dan sumber data	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Uji Kualitas Data	36
3.6 Uji Asumsi Klasik	38
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.8 Uji Hipotesis	41
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	46

BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Identitas responden.....	47
	5.2 Deskripsi Variabel.....	49
	5.3 Uji Kualitas Data.....	63
	5.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
	5.5 Model reresi linear berganda.....	69
	5.6 Uji hipotesis	71
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1 Kesimpulan	75
	6.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang dipakai, tapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Tenaga kerja dapat setiap saat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tersebut.

Tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun dalam upaya mencapai tujuan tersebut sering mengalami kegagalan yang salah satu penyebabnya adalah ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ini dibiarkan kan menyebabkan semangat kerja menurun.

Tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini merupakan salah satu faktor, karena manusia memiliki berbagai kebutuhan yang kompleks yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimiliki. Walaupun kadangkala banyak juga perusahaan yang menganggap tenaga kerjanya sebagai alat yang tidak pernah diperhatikan hak dan kebutuhannya. Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan tersebut dapat terpenuhi sehingga akan dapat mengurangi perputaran karyawan .

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.

Oleh karna itu untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada, diperlukan kebijakan agar dapat menekan tingkat Labour Turnover. Dengan memberikan berbagai macam dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja, misalnya memberikan kompensasi, memberikan promosi jabatan, ataupun dengan adanya kondisi lingkungan yang menyenangkan akan meningkatnya semangat kerja

PT. Delta Internusa yang beralamatkan di JL. Jendral No.41. AB, Labuh Baru Timur adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian rokok. Dalam melaksanakan hubungan ketenagakerjaan juga mengalami keluar masuknya karyawan (*Labour Turn Over*) dalam aktifitasnya. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan baik yang masuk ataupun keluar untuk tahun 2008-2012 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Status Karyawan Pada PT. Delta Internusa

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	56 orang
2	Karyawan Kontrak	23 orang
	Total Karyawan	79 orang

Sumber: PT. Delta Internusa Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.1 diatas berdasarkan status karyawan dapat diketahui jumlah karyawan tetap adalah sebanyak 56 orang sedangkan karyawan kontrak adalah sebanyak 23 .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.

Karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan untuk periode yang tidak ditentukan atas dasar surat pengangkatan oleh pimpinan perusahaan melalui surat keputusan. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan untuk periode tertentu yang dituangkan dalam suatu kesepakatan kerja waktu tertentu dalam bentuk surat perjanjian kerja dengan tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Kontrak ini dapat diperbaharui tergantung pada kinerja dan kebutuhan karyawan atau perusahaan.

Keluar masuknya karyawan yang terus meningkat tersebut karena disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat juga dapat mengganggu kelangsungan 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. Delta Internusa Pekanbaru dapat terjadi akibat dua hal yaitu diberhentikan oleh perusahaan atau keluar atas kehendak dari karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di PT. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel1.2: Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada PT. Delta Internusa Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2008	35	12	13	34	34,5	38,2
2009	34	17	18	33	33,5	54,5
2010	33	36	22	47	40	47
2011	47	28	22	53	50	41,5
2012	53	22	19	56	54	34

Sumber: PT. Delta Internusa Pekanbaru Tahun 2012

Dari tabel 1.2 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2008 jumlah karyawan awal tahun 35 orang, karyawan masuk 12 orang jadi semuanya berjumlah 34 orang dan keluar 13 orang jadi $47-13 = 34$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 38,2%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan awal tahun 34 orang, karyawan masuk 17orang jadi semuanya berjumlah 51 orang dan yang keluar 18 orang jadi $51-18 = 33$ orang dengan tingkat LTO yang meningkat menjadi 54,5%. Pada tahun 2010 jumlah karyawan awal tahun 33 orang, karyawan yang masuk 36 orang jadi semuanya berjumlah 69 orang dan yang keluar 22 orang jadi $69-22 = 47$ orang dengan tingkat LTO yang berfluktuasi menjadi 47%. Pada tahun 2011 jumlah karyawan awal tahun 47 orang, karyawan yang masuk 28 orang jadi semuanya berjumlah 75 orang dan yang keluar 22 orang jadi $75-22 = 53$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang naik dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 41,5%. Tahun 2012 jumlah karyawan awal tahun 53 orang, karyawan yang masuk 22 orang jadi semuanya berjumlah 72 orang dan yang keluar 19 orang jadi $72- 19 = 56$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 34%.

Keluar masuknya karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena disebabkan oleh mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang harmonis, serta juga bisa disebabkan karna tidak sebandingnya kompensasi yang di terima, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Tabel1.3 Perkembangan jumlah yang keluar pada PT. Delta Internusa Pekanbaru 2008 – 2012

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan pensiun	Jumlah karyawan di PHK	Jumlah karyawan mengundurkan diri	Jumlah
2008	13	4	3	6	13
2009	18	3	2	13	18
2010	22	6	2	14	22
2011	22	9	5	8	22
2012	19	5	2	12	19

Sumber: PT. Delta Internusa Pekanbaru Tahun 2012

Dari tabel1.3 terlihat tahun 2008 jumlah karyawan keluar sebanyak 13 orang, 4 orang pensiun, 3 orang PHK, dan 6 orang mengundurkan diri. Tahun 2009 jumlah karyawan keluar 18 orang, 3 orang pensiun, dan 1 orang PHK,13 orang mengundurkan diri. Tahun 2010 karyawan keluar 22 orang, 6 orang pensiun, 2 orang PHK dan 14 orang mengundurkan diri. Tahun 2011 karyawan keluar 22 orang, 9 orang pensiun, 5 orang PHK dan 8 orang mengundurkan diri. Tahun 2012 karyawan keluar sebanyak 19 orang, 5 orang pensiun, 2 orang di PHK dan 12 orang mengundurkan diri.

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Masfur selaku PSDM di PT. Delta Internusa Pekanbaru. “Adapun banyaknya karyawan yang di PHK setiap nya dikarenakan pihak perusahaan ini mengutamakan kejujuran dalam kegiatan

perusahaan, selain itu adanya ketidakpuasan perusahaan terhadap kinerja karyawan tersebut. Indisipliner pada karyawan dan beberapa tindak kejahatan yang dilakukan karyawan sehingga terjadi PHK. Sedangkan alasan adanya pengunduran diri secara garis besar adalah karyawan ingin mencari pengalaman baru ditempat yang baru. Tetapi ada beberapa alasan lain misalnya jumlah kompensasi yang diperoleh tidak cukup memadai, kurangnya kesempatan untuk berkembang di perusahaan, pekerjaan yang kurang menantang, kurangnya ketersediaan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menjadi salah satu faktor karyawan keluar, persaingan antar karyawan, lingkungan kerja yang tidak nyaman karena hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan perusahaan maupun dengan rekan kerja”.

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 uraian yang ada diatas serta dengan melihat situasi yang ada di PT Delta Internusa Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul :”**ANALISIS *LABOUR TURNOVER* PADA PT. DELTA INTERNUSA PEKANBARU**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

“faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingginya *Labour Turnover* pada PT. Delta Internusa Pekanbaru” ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya *Labour Turnover* pada PT. Delta internusa Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan yang mempengaruhi tingginya *Labour Turnover* pada PT. Delta Internusa 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

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

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

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu kelompok kerja. **(Simamora, 2004:3)**

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)**.

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 adalah: **(Dessler, 2004 : 2)**

- 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.

2.2 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).**

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau *Labour turnover* adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan.

(Hasibuan,2003:58)

Didalam arti luas, *labour turnover* di artikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *labour turnover* berarti sering terjadi pergantian karyawan. Dalam hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti :**(Ranupandojo dan Suad Husnan,2003:32)**

- 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.

Menurut (**Umar, 2005 : 119**) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja diperusahaan 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 baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya. (**Hasibuan 2007 : 211**)

Adapun karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh :

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

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

1. Pemecatan
2. Pengunduran diri
3. Pensiun

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

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

Sedangkan untuk menentukan jumlah rata-rata karyawan adalah :

$$\text{Rata2 karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{Jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

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 ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

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, 2003 : 108)**

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

Berdasarkan hal diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kompensasi

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

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

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

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.

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 tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu **:(Flippo, 2003:28)**

- 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.

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

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

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

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

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

1. Gaji Pokok

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

2. Kompensasi Tambahan

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

Adapun beberapa tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan pensiun
- c) Tunjangan perumahan

- d) Tunjangan melahirkan
- e) Tunjangan kecelakaan
- f) Tunjangan hari raya (THR)

3. Kompensasi Pelengkap

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

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 tarif mingguan, bulan dan tahun.

Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasa yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

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

b. Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti *menggerakkan* dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat dan tidak berbuat.

Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya.

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

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan 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.

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersikap internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor internal adalah: **(Siagian, 2003 : 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 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.

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.

Selanjutnya dalam membahas motivasi terdapat beberapa teori yang mengungkapkan pentingnya motivasi yaitu:

a. Teori motivasi klasik

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

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Tindakan atau tingkah laku atau organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya. Sebuah langkah dasar yang menarik mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan, A.H. Maslow mengemukakan bahwa ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan. Ia menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai suatu kebutuhan itu 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 karir dan sebagainya.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberi kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.
4. *Esteem or Status Needs*
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan kepuasan diri)
Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

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

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:109). Misalnya dengan adanya penerangan, Suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman,

penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan

Lingkungan kerja 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, keaburan, 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.

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

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

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

23)

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

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Telah diteliti oleh **Aida Fitri** tahun 2010, dengan judul Analisis Labour Turn Over pada Cipta Selera Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 67 orang. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linear

Berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS diketahui hasil Regresi Y (LTO)= $3,903+0,176x_1+0,033x_2+0,163x_3+0,153x_4+e$. Hasil uji Regresi secara Parsial :

- 1)Kompensasi, berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 < t$ hitung sebesar 1,818 Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru
- 2)Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan untuk masing-masing variabel berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 0,256. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,475. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,374. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi, faktor Lingkungan Kerja dan faktor Jaminan Masa Depan tidak mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil uji Regresi secara Simultan : Berdasarkan statistic F table sebesar $3,984 < F$ hitung sebesar 4,157 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil Koefisien Determinasi dengan model Summary nilai R sebesar 0,460 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,211 artinya 21,1% tingkat Labour Turnover (LTO) dipengaruhi oleh faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor jaminan masa depan sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian lain dilakukan oleh: **Ramdani Firdaus : 2009**, dengan judul Pengaruh Labour Turnover karyawan bagian produksi pada PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan Tapung. Masalah yang dihadapi oleh PT Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan adalah apakah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *labour Turnover* karyawan bagian Produksi pada PT.Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan tingginya tingkat *labour turnover* pada PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar karena Faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan. Dalam mengendalikan tingkat *labour turnover* yang terjadi sebaiknya pihak PT. Rama Jaya PKS/KCP Rama Rama Petapahan kec. Tapung Kab. Kampar harus lebih memperhatikan faktor-faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan jaminan masa depan karyawan.

2.5 Pandangan Islam Tentang Labour Turnover

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

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

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

(Az-zumar ayat : 39)

Ketika seorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan Allah SWT menganjurkan untuk memberikan

pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi Labour turnover.

اَلَلَعَا مَلٌ اِذَا سَتَمَلَ فَاْ خَذَا الْحَقَّ وَاَعطَى الْحَقَّ لَمْ يَزَلْ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيْلِ اللّٰهِ حَتّٰى يَرْجِعَ اِلَى بَيْتِهِ (رواه الطبرانى)

Artinya : Seorang karyawan apabila menunaikan tugasnya dengan baik dan menerima haknya, maka ia akan dianggap sebagai pejuang di jalan Allah sampai ia pulang kerumahnya. (HR. Thabrani)

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

2.6 Hipotesis

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

2.7 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)

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 pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. (Dessler, 2004 : 70)	<p>a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.</p> <p>b. Harus dapat meningkat.</p> <p>c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.</p> <p>d. Tidak boleh bersifat statis.</p> <p>e. Kompensasi harus adil.</p>
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)	<p>a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>b. Informasi yang memberikan penjelasan pada karyawan</p> <p>c. Uang yang jelas untuk memuaskan ekonomi karyawan yang dapat berupa gaji dan insentif.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> d. Partisipasi di dalam pengambilan keputusan. e. Pemberian motivasi dari atasan terhadap bawahan.
Lingkungan Kerja (X3)	<p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebersihan. b. Penerangan. c. Keamanan. d. Kebisingan. e. Sirkulasi udara.
Jaminan Masa Depan (X4)	<p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan karier. b. Promosi jabatan. c. Kebijakan pensiunan. d. Pemberian tunjangan. e. Jaminan sosial.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penyelesaian penulisan ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Delta Internusa yang beralamatkan di Jln . Jendral No.41 . AB, Labuh Baru Timur Tampan Pekanbaru. penelitian ini dimulai sejak bulan November 2012 hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu hasil tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan PT. Delta internusa Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literatur-literatur, pendapat-pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

3.3 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.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 56 orang pada PT Delta Internusa. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel sebanyak 56 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel

3.5 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

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil 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 () 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.

3.6 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 multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonieritas*.

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:

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

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*.

3.7 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

3.8 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 17.00.

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 $Sig <$ 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 $Sig >$ 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. Delta Internusa merupakan salah satu perusahaan distributor rokok di kota pekanbaru, PT. Delta Internusa berdiri pada tahun 1955 yang beralamatkan di Jl. Jendral No. 41 AB Labuh Baru Timur, Tampan Pekanbaru. PT. Delta Internusa menjadi salah satu distributor merk rokok Class mild, aroma dan minakdjinggo.

PT. Delta Internusa merupakan anak dari PT. NTI. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan rokok yang awalnya didirikan oleh Tjong Kang Hay bersama kedua kakaknya pada tahun 1932. Jadi perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan keluarga karena pemegang saham juga merupakan saudara-saudara dari pendiri dan hal ini berlaku hingga saat ini. Pada awalnya PT. Nojorono ini berbetuk firma dan didirikan di desa Godi, Pati Jawa Tengah. Beberapa tahun berjalan, perusahaan mulai mengalami berbagai kesulitan seperti kelangkaan tenaga kerja. Kemudian Tjoa Kang Hay mencari solusi dengan menggandeng dua pengusaha asal kudu dan memindahkan perusahaan ke Kudus, Jawa Tengah. Seiring berjalannya waktu, para pemimpin perusahaan merasa bahwa konsep firma sudah tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan. Hingga kemudian perusahaan berubah menjadi perseroan terbatas.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan :

Perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing dengan mengutamakan inovasi produk – produk bermutu tinggi dan dapat diterima diseluruh Indonesia.

Misi Perusahaan :

1. Senantiasa meningkatkan mutu dan menciptakan produk – produk yang dapat memuaskan kebutuhan konsumen
2. Memantapkan dan memperluas pemasaran
3. Memberikan nilai lebih bagi konsumen
4. Mewujudkan terbentuknya perusahaan rokok yang kokoh, efektif dan efisien demi kesejahteraan bersama tetap bertulang punggung pada industri rokok.

4.3 Struktur Organisasi

Pada PT.Delta Internusa ini kerangka struktur organisasi dapat kita lihat dari bagian struktur berikut ini :

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 :

Dalam penulisan ini responden berjumlah 56 orang. Jadi total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebarakan adalah 56 rangkap. Sedangkan data responden terlihatpada tabel V.1 dibawah ini :

Tabel V.1 Data Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
25 s/d 35 tahun	25	44.64%
36 s/d 45 tahun	26	46.41%
46 s/d 55 tahun	5	9%
56 s/d 65 tahun	-	-
Total	56	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa yang berumur 25 s/d 35 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 44.64 %, yang berumur antara 36 s/d 45 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 46.41%, yang berumur antara 46 s/d 55 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9 %

Tabel V.2 Data Responden Berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	50	89.28%
Perempuan	6	10.72%
Total	56	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 89.28%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 10.72%

Data V.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
S1	11	19,64%
D3	8	14,28%
SMU	37	64.28%
SMP	-	-
Total	56	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa data responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang atau sebesar 19,64%. Pendidikan D3 sebanyak 8 orang atau sebesar 14,28%, pendidikan SMU sebanyak 37 orang atau sebesar 64,28 %

5.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 5 (Lima) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 4 (empat) variabel bebas. *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Jaminan masa depan* (variabel bebas) dan *Labour Turnover* (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut 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), 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 semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007 : 118) Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi para pekerja karena merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja. Secara umum dapat diketahui bahwa alasan seseorang untuk masuk dalam sesuatu pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang tepat sehingga pekerja merasa puas menerima imbalan atas jasanya.

Apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai maka akan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan akan berdampak pula pada terus meningkatnya *Labour Turnover*. Maka dari itu pihak perusahaan hendaknya mempunyai kebijaksanaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai itu diharapkan dapat mengurangi perputaran karyawan serta mampu meningkatkan loyalitas dan pengabdian terhadap perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Pada Kompensasi ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Kompensasi*

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai besarnya penghasilan yang diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan minimal saudara sehari-hari	28	22	3	3	-	56
2	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai sistem gaji yang meningkat menurut lamanya bekerja	28	23	5	-	-	56
3	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai kompensasi yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja	23	23	8	2	-	56
4	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai pemberian insentif yang sifatnya statis atau tidak berubah	28	27	1	-	-	56

5	tanggapan Bapak/ibu,Saudara/i mengenai pemberian kompensasi harus lah secara adil	36	19	1	-	-	56
Jumlah		143	114	18	5	-	280
Persentase		51.07 %	40.7 1 %	6.42 %	1.7 8%	-	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.4 dapat dilihat bahwa 143 responden (51.07 %) menyatakan sangat setuju,114 responden (40.7%) menyatakan setuju dan 18 responden (6.42%) menyatakan cukup setuju dan 5 responden (1.7%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel V.4 diatas dapat dilihat dari tanggapan dari pernyataan responden mengenai besarnya penghasilan yang diterima dari perusahaan dirasa sudah cukup memadai. Ini terlihat dari jumlah banyaknya jumlah responden yang menyatakan setuju. Mengenai sistem gaji yang diperoleh dari perusahaan, responden diatas menyatakan bahwa gaji yang diperoleh lumayan cukup ini dapat dilihat dari jumlah responden yang setuju dengan gaji yang telah diterima. Tanggapan mengenai kompensai yang diberikan akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja di lihat dari jumlah responden dirasa kurangnya cukup,sebaiknya perusahaan haruslah lebih peduli terhadap kompensai yng diberikan kepada karyawan. Mengenai pemeberian intensif yang sifatnya statis atau tidak berubah, dapat dilihat cukuplah baik, ini dapat dilihat banyak nya responden yang menyatakan setuju. Mengenai pemberian kompensasi haruslah adil, dapat diilihat diatas jumlah responden yang menyatakan setuju sangatlah banyak. Dengan demikian perusahaan dapat terus memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan setiap karyawannya.

b. Motivasi

Motivasi 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 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.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dapat dibagi dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif yaitu suatu proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang dilimpahkan padanya sesuai dengan standar perusahaan. Pemberian motivasi positif oleh atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan pada perusahaan ini.

Motivasi positif yang diterapkan dalam perusahaan ini antara lain :

- a. Pemberian penghargaan (reward) terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Pemberian informasi yaitu memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
 - c. Pemberian gaji yang memadai yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan.
2. Motivasi negatif yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang

karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan atau melakukan kesalahan maka ia akan diberikan :

- a. Surat peringatan
- b. Kehilangan atau pemotongan uang makan
- c. Pemotongan jumlah hari cuti.

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.

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.

Pada variabel *Motivasi* ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Motivasi*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai penghargaan hasil kerja	24	25	2	5	-	56
2	tanggapan Bapak/ibu,Saudara/i mengenai pelimpahan tugas	20	36	-	-	-	56

	yang diberikan oleh perusahaan kepada anda						
3	tanggapan Bapak/ibu,Saudara/i apakah gaji/insentif yang di berikan kepada karyawan agar dapat memotivasi pekerjaannya	26	24	6	-	-	56
4	tanggapan Bapak/ibu,Saudara/i mengenai partisipasi dalam menerima saran dari karyawan di dalam pengambilan keputusan	27	25	4	-	-	56
5	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai pemberian motivasi yang di lakukan atasan terhadap bawahan	36	19	1	-	-	56
Jumlah		133	129	13	5	-	280
Persentase		47.5 %	46 %	4.64 %	1.78 %	-	100%

Dari Tabel V.5 dapat dilihat bahwa 133 responden (47.5 %) menyatakan sangat setuju,129 responden (46%) menyatakan setuju dan 13 responden (4.64%) menyatakan cukup setuju dan 5 responden (1.7%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel V.5 diatas dapat dilihat tanggapan mengenai penghargaan hasil kerja, berdasarkan hasil tanggapan diperoleh jumlah karyawan yang kurang merasa cukup perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan masih kurang. Mengenai pelimpahan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dapat dilihat dari responden nilai sudah cukup baik, sehingga jumlah yang menyatakan tidak setuju tidaklah ada. Tanggapan responden mengenai gaji/intensif yang diperoleh perusahaan apakah dapat memberikan motivasi agar karyawan lebih baik, dilihat dari jumlah responden yang menyatakan setuju masih kurang. Mengenai partisipasi dalam menerima saran dari karyawan didalam pengambilan keputusan dinilai masih kurang oleh karyawan, sehingga diharapkan perusahaan mampu memberikan ruang yang

cukup kepada karyawan agar dapat menyamapaikan harapan atau kendala yang dihadapi oleh setiap karyawan. Tanggapan mengenai hubunga motivasi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan, dilihat dari jumlah responden dinilai cukup dan karyawan berharap pimpinan perusahaan terus secara berkala memberikan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kegairahan kerja dan semangat kepada karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (**Nitisemito, 2000:109**).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004 : 134**). Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat menimbulkan keinginan kerja para karyawan serta dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang berdampak akan mengurangi tingkat perputaran karyawan pada perusahaan ini, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menimbulkan kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perputaran kayawan.

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.

Pada variabel Lingkungan kerja diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan bapak/ibu mengenai kebersihan yang harus selalu terjaga di tempat kerja	23	33	-	-	-	56
2	Tanggapan bapak/ibu mengenai penerangan yang bagus ditempat kerja	40	14	2	-	-	56
3	Tanggapan bapak/ibu mengenai adanya keamanan dalam bekerja	21	19	6	10	-	56
4	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai ketenangan suasana kerja yang saudara alami	29	27	-	-	-	56

5	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai adanya sirkulasi yang baik	28	25	3	-	-	56
Jumlah		141	118	11	10	-	280
Persentase		50.3 5%	42.1 4%	3.92 %	3.5 7%	-	100%

Sumber: Data Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.6 dapat dilihat bahwa 141 responden (50.3 %) menyatakan sangat setuju, 118 responden (42.1%) menyatakan setuju dan 11 responden (3.92%) menyatakan cukup setuju dan 10 responden (3.57%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel V.6 diatas dapat terlihat tanggapan responden mengenai kebersihan yang harus selalu terjaga ditempat kerja. Dilihat dari jumlah responden diatas yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tanggapa mengenai penerangan yang baik ditempat kerja, menurut hasil responden diatas sangat baik.akan tetapi masih adanya kekurangan yang baiknya perusahaan dapat memperhatikannya. Mengenai keamanan dalam bekerja,dari hasil responden dipeoleh bahwa karyawan merasa kurangnya rasa aman dalam bekerja. Mengenai adanya ketenangan suasana kerja, menurut hasil responden diatas dirasa sudah baik. Dan tanggapan mengenai adanya sirkulasi yang kurang baik, dari responden diatas menyatakan masih kurang. Sehingga sebaiknya pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan agar supaya karyawan dapt bekerja dengan giat dan penu semangat.

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
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.

Pada variabel jaminan Masa depan diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang jaminan masa depan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	tanggapan Bapak/ibu, Saudara/i mengenai pengembangan karier	26	22	6	2	-	56
2	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai adanya promosi jabatan	38	16	2	-	-	56

3	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai kebijaksanaan pensiunan	18	30	8	-	-	56
4	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai pemberian tunjangan hari raya	28	21	6	1	-	56
5	tanggapan Bapak/ibu Saudara/i mengenai jaminan sosial tenaga kerja	22	24	8	2	-	56
Jumlah		132	113	30	5	-	280
Persentase		47.1 4%	40.3 5%	10.7 1%	1.7 8%	-	100%

Dari Tabel V.7 dapat dilihat bahwa 132 responden (47.1 %) menyatakan sangat setuju, 113 responden (40.35 %) menyatakan setuju dan 30 responden (10.7%) menyatakan cukup setuju dan 5 responden (1.78%) menyatakan tidak setuju.

Dapat dilihat dari tabel V.7 diatas dapat diperoleh tanggapan responden mengenai pengembangan karir. Dapat terlihat dari hasil responden yang diperoleh adanya jumlah karyawan yang merasa kurangnya pengembangan karir yang ada diperusahaan. Mengenai promosi jabatan, dapat dilihat dari jumlah responden yang menyatakan setuju dapat dikatakan cukuplah baik. Dari tanggapan responden mengenai kebijakan pensiun dinilai dari responden sudah cukup memadai, sehingga apabila ada karyawan yang pensiun jaminan masa depan yang diperoleh sudahlah cukup. Tentang pemberian tunjangan hari raya, dilihat dari responden diatas diperoleh karyawan sudah merasa cukup dengan tunjangan yang diperoleh. Dan tanggapan mengenai jaminan sosial tenaga kerja dapat dilihat dari responden yang menyatakan sudah cukup. tetapi diharapkan oleh karyawan akan lebih baik dan semakin baik untuk kedepannya.

e. Labour Turnover

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau *Labour turnover* adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan. (Hasibuan,2001:58).

Menurut (Umar, 2005 : 119) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja diperusahaan 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, dilain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang saat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja

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.

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**)

Pada variabel Labour Turnover diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Labour Turnover

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	dengan lingkungan kerja yang ada perusahaan dapat mengurangi tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i>	34	18	4	-	-	56
2	dengan kompensasi yang anda terima sekarang dapat mengurangi tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i>	24	26	6	-	-	56
3	dengan mendapatkan motivasi terhadap pekerjaan dapat mengurangi tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i>	25	28	3	-	-	56
4	jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengurangi tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i>	25	19	8	4		56
5	dengan adanya tingkat <i>Labour Turnover (LTO)</i> yang tinggi dapat menurunkan produktifitas kerja	23	29	4	-	-	56

Jumlah	131	120	25	4	-	280
Persentase	46.7 8%	42.8 5%	8.92 %	1.4 2%	-	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.8 dapat dilihat bahwa 131 responden (46.78 %) menyatakan sangat setuju, 120 responden (42.8 %) menyatakan setuju dan 25 responden (8,29%) menyatakan cukup setuju dan 4 responden (1.42%) menyatakan tidak setuju.

Dilihat dari tabel V.8 diperoleh tanggapan mengenai apakah dengan lingkungan kerja yang ada dapat mengurangi LTO, dapat dilihat dari hasil responden yang menyatakan sangat setuju ini dapat dikatakan baik sehingga dirapakan perusahaan dapat menekan jumlah LTO. Mengenai kompensasi yang diperoleh dapat mengurangi LTO, diperoleh hasil responden masih kurang. Mengenai motivasi terhadap karyawan agar dapat mengurangi tingkat LTO, dilihat dari hasil respon di atas masih kurang, diharapkan pimpinan perusahaan harus lebih peduli kepada karyawan. Mengenai jaminan masa depan dapat mengurangi LTO diperoleh dari hasil responden di atas dapat diketahui masih ada kekurangan yang diperoleh oleh karyawan. dan mengenai TLO yang yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan, dapat dilihat dari hasil responden di atas, diketahui tingkat LTO yang tinggi akan menyebabkan akan terjadinya kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

5.3 Uji Kualitas Data

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.

Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel V.9 dibawah ini:

Tabel V.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel
Kompensasi	X1.1	0.715	Valid
	X1.2	0.605	Valid
	X1.3	0.436	Valid
	X1.4	0.566	Valid
	X1.5	0.794	Valid
Motivasi	X2.1	0.420	Valid
	X2.2	0.710	Valid
	X2.3	0.624	Valid
	X2.4	0.665	Valid
	X2.5	0.448	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.644	Valid
	X3.2	0.585	Valid
	X3.3	0.679	Valid
	X3.4	0.599	Valid
	X3.5	0.773	Valid
Jaminan masa depan	X4.1	0.498	Valid
	X4.2	0.709	Valid
	X4.3	0.778	Valid
	X4.4	0.505	Valid
	X4.5	0.595	Valid
Labour Turnover	Y1.1	0.459	Valid
	Y1.2	0.712	Valid
	Y1.3	0.716	Valid
	Y1.4	0.719	Valid
	Y1.5	0.711	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Jamninan masa depan*) dan variabel terikat (*Labour Turnover*) (Y) dinyatakan valid karena r hitung $> 0,30$. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

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.

Adapun hasil rekapitulasi uji reabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.10 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Kompensasi (X₁)</i>	0.735	Reliabel
<i>Motivasi (X₂)</i>	0.702	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (X₃)</i>	0.748	Reliabel
<i>Jamninanmasa depan(X₄)</i>	0.734	Reliabel
<i>Labour Turnover (Y)</i>	0.761	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

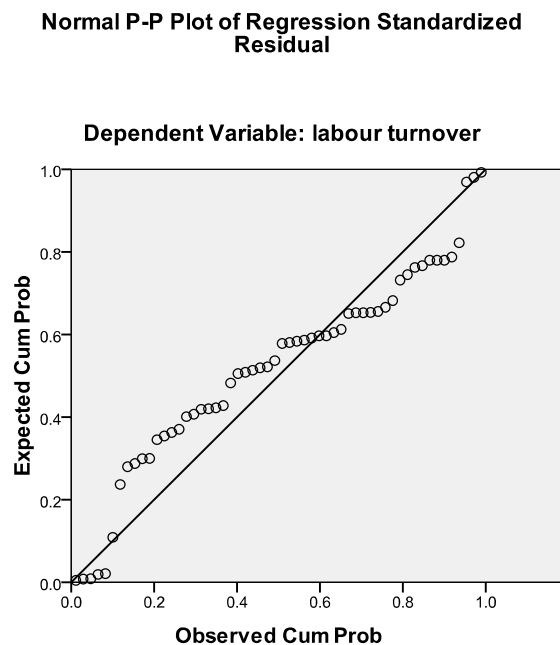
Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya $>$ *Alpha cronbach* (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

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.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik plot sebagai berikut:

Gambar V.1 : Uji Normalitas



Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

a. Uji 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.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel V.11 sebagai berikut :

Tabel V.11: Uji Multikolinearitas

Coefisien

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kompensasi	.427	2.344
Motivasi	.341	2.931
Lingkungan kerja	.273	3.658
Jaminan masa depan	.883	1.132

Pengujian nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, jaminan masa depan $> 0,10$ dan VIF-nya < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel penelitian.

b. Uji 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.

Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel V.12 sebagai berikut :

Tabel V.12 : Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.487	1.393

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, jaminan masa depan

b. Dependent Variable: Labour Turnover

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel V.12 diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.393. Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai $+2$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

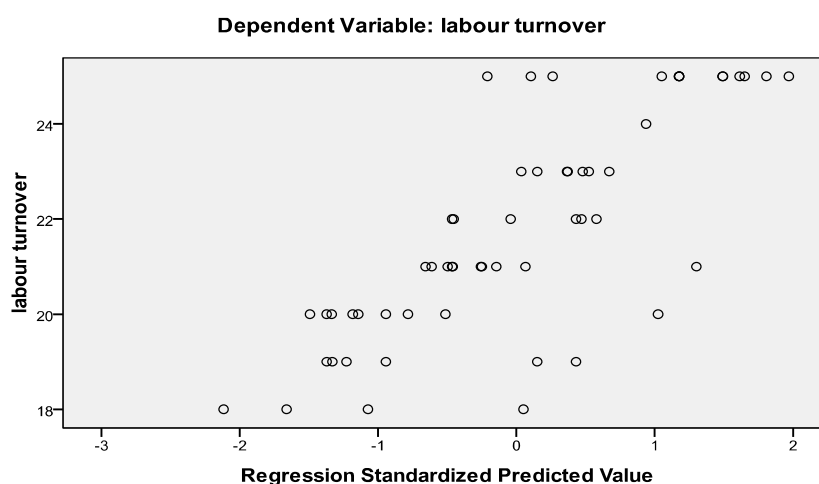
Yang ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif.
 - b. Apabila angka DW diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi.
 - c. Apabila angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative
- c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut Ghozali (2005:105) dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :

**Gambar V.2 Uji Heterokedastisitas
Scatterplot**



Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

5.5 Hasil regresi Linear Berganda

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* dengan analisis regresi berganda diperoleh *output* data seperti pada tabel V.13 berikut :

Tabel V.13 : Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.626	2.777
Kompensasi	.272	.149
Motivasi	.353	.179
Lingkungan kerja	.385	.180
Jaminan Masa depan	.282	.098

a. Dependent variable : Labour Turnover

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel *Kompensasi* (X_1) sebesar 0,272, variabel *Motivasi* (X_2) sebesar 0,353, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,385, jaminan masa depan (X_4) sebesar 0,282 dan konstanta sebesar 5.626

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel V.13 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.626 + 0,272 X_1 + 0,353 X_2 + 0,385 X_3 + 0,282 X_4$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta 5.626 berarti bahwa Labour Turnover akan konstan sebesar 5.626 dipengaruhi variable *Kompensasi (X1)*, *Motivasi (X2)*, *Lingkungan kerja (X3)*, *Jaminan Masa depan (X4)*
- b. Koefisien regresi *kompensasi (X₁)* sebesar 0,272 berarti variabel *kompensasi* mempengaruhi variabel labour turnover sebesar 0,272 atau berpengaruh positif yang artinya jika *kompensasi* ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0,272 Sebaliknya jika *kompensasi* diturunkan 1 kali saja maka labour turnover akan menurun sebesar 0,272
- c. Koefisien regresi *motivasi (X₂)* sebesar 0,353 berarti variabel *motivasi* mempengaruhi variabel labour turnover sebesar 0,353 atau berpengaruh positif yang artinya jika *motivasi* ditingkatkan 1 kali saja maka labour turnover akan meningkat sebesar 0,353 Sebaliknya jika *motivasi* diturunkan 1 kali saja maka labour turnover akan menurun sebesar 0,353
- d. Koefisien regresi *lingkungan kerja (X₃)* sebesar 0,385 berarti variabel *lingkungan kerja* mempengaruhi variabel labour turnover sebesar 0,385 atau berpengaruh positif yang artinya jika *lingkungan kerja* ditingkatkan 1 kali saja maka labour turnover akan meningkat sebesar 0,385 Sebaliknya jika *lingkungan kerja* diturunkan 1 kali saja maka labour turnover akan menurun sebesar 0,385
- e. Koefisien regresi *jaminan masa depan (X₄)* sebesar 0,282 berarti variabel *jaminan masa depan* mempengaruhi variabel labour turnover sebesar 0,282 atau berpengaruh positif yang artinya jika *jaminan masa depan* ditingkatkan 1 kali saja maka labour turnover akan meningkat

sebesar 0,282 Sebaliknya jika *jaminan masa depan* diturunkan 1 kali saja maka labour turnover akan menurun sebesar 0,282

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).

a. 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.

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel V.14 sebagai berikut :

Tabel V.14 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regression	19.858	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, jaminan masa depan

b. Dependent Variable: labour turnover

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. Syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji

simultan pada tabel V.14. diatas diperoleh nilai F hitung = 19.858 > daripada F tabel sebesar = 2.55 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0.05$. Hal ini sesuai dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (*Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Jaminan masa depan*) berpengaruh secara signifikan terhadap labour turnover.

b. Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji T menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel V.15 sebagai berikut :

Tabel V.15 : Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig
1 (constant)	2.026	.048
Kompensasi	1.825	.074
Motivasi	2.986	.004
Lingkungan kerja	2.145	.037
Jaminan masa depan	-2.863	.066

a. Dependent variable : labour turnover

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas $T_{hitung} < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berdasarkan pertimbangan tabel V.15 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel V.15 untuk *kompensasi* (X_1) dengan signifikan $0,074 > 0.05$ sehingga terbukti bahwa variabel *kompensasi* secara parsial tidak berpengaruh terhadap labour turnover
- b. Berdasarkan tabel V.15 untuk *motivasi* (X_2) dengan signifikan $0,04 > 0,05$ sehingga terbukti variabel *motivasi* secara parsial berpengaruh terhadap labour turnover
- c. Berdasarkan tabel V.15 untuk *lingkungan kerja* (X_3) dengan signifikan $0,037 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa variabel *lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh terhadap labour turnover
- d. Berdasarkan tabel V.15 untuk *jaminan masa depan* (X_4) dengan signifikan $0,066 > 0.05$ sehingga terbukti bahwa variabel *jaminan masa depan* secara parsial tidak berpengaruh terhadap labour turnover

c. Koefisien Determinasi (R)

KoefisienDeterminasi (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*).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel V.16 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.780 ^a	.609	.578

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, jaminan masa depan

b. Dependent Variable: Labour turnover

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Angka *R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,609. Hal ini berarti 60,9% variasi atau perubahan dalam labour turnover dapat dijelaskan oleh variasi *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, jaminan masa depan* . Sedangkan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi labour turnover pada PT. DELTA INTERNUSA pekanbaru adalah *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan.*
2. Variabel memiliki pengaruh yang sangat besar / dominan terhadap terjadinya labour turnover pada PT. DELTA INTERNUSA pekanbaru adalah dipengaruhi *lingkungan kerja. Ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0,385 yang artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 38,5% terhadap terjadinya Labour turnover pada PT. DELTA INTERNUSA pekanbaru.*
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil bahwa nilai R Square sebesar 60,9% Sedangkan sisanya sebesar 39,1% 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. Pihak perusahaan harus memotivasi karyawan seperti memberikan dukungan, memberikan semangat atau menetapkan aturan yang dimana keduanya akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan memiliki motivasi yang sama untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi dengan secara langsung kepada karyawan, pimpinan memberikan pengarahan, nasehat, dan tidak terlalu banyak memberikan beban atau tuntutan. Dengan demikian tentu karyawan akan loyal terhadap perusahaan / organisasi.
2. Dalam rangka mengurangi atau mencegah terjadinya *Labour turnover* pada PT. DELTA INTERNUSA pekanbaru sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti, areal kerja yang bersih dan nyaman, sirkulasi udara yang baik dan menjaga hubungan sosial yang baik sesama karyawan serta menjaga hubungan antara atasan dan bawahan demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan semangat kerja dan menciptakan masa kerja yang panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Az - Zumar ayat 39

Dale, Timple, *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta, 2003.

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

Flippo, B. Edwin, *Manajemen Personalia*. Edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2003.

Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

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, 2006.

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

Manullang, M, *Manajemen Personalia*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.

Mawardi. Analisis *Faktor-faktor yang mempengaruhi Labour Turn Over* pada PT. Selatan Jaya Pekanbaru, 2008.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, T. BPFE UGM: Yogyakarta, 2003.

Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Siagian, P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2003.

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

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

Umar Husein, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.

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

<http://junaidichaniago.wordpress.com>. 2010

<http://helmilaw.wordpress.com>.2010