

# Jurnal 2

*by* Tubagus Purworusmiardi

---

**Submission date:** 04-Jun-2021 02:50AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 1600218606

**File name:** Jurnal\_1.pdf (959.22K)

**Word count:** 6389

**Character count:** 38833

## 2 Pengaruh Faktor – Faktor Kebutuhan Pekerja Terhadap *Labor Turn Over* Pada Pekerja Bagian Produksi PT. “ X “ Di Sidoarjo

**Tubagus Purworusmiardi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Narotama

Email : tubagus.purworusmiardi@narotama.ac.id

### ABSTRACT

Adanya ketidak sesuaian antara pihak perusahaan dengan pekerja, tentunya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karena rendahnya gaji, lingkungan kerja yang tidak memadai, rekan-rekan kerja yang tidak menyenangkan, kurangnya penghargaan atas pekerja, dan kebutuhan pekerja yang lain dapat menimbulkan pemikiran pekerja untuk keluar atau tidak ingin bekerja di perusahaan tersebut. Jika sampai terjadi akhirnya pekerja tersebut mengundurkan diri dari perusahaan, maka hal ini akan sangat merugikan bagi perusahaan. Karena selain perusahaan kehilangan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas, perusahaan juga harus merekrut lagi tenaga kerja yang baru untuk menggantikan tenaga kerja yang keluar, dimana hal ini akan sangat membutuhkan biaya, tenaga, dan waktu yang tidak sedikit, serta dapat menurunkan citra dari perusahaan ( company image ). Dari Hasil penelitian yang dilakukan, yang menunjukkan bahwa *Labor Turn Over* pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan pekerja yaitu upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan organisasi yang relevan dari segi sosial secara bersama-sama sebesar 61.31 % sedangkan sisanya sebesar 38.69 % merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor yang dominan mempengaruhi *Labor Turn Over* adalah faktor upah.

Kata Kunci : *Labor Turn Over*, *company image* , gaji, lingkungan kerja, penghargaan

### PENDAHULUAN

46 Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan yang pada akhir-akhir ini mulai mendapatkan perhatian besar adalah sumber daya manusia. Suatu perusahaan baik yang kecil, apalagi yang besar harus benar-benar memperhatikan masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena selain sebagai obyek manajemen juga berperan sebagai pelaksana manajemen. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada harus mendapat perhatian agar dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan , dan didalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan sangat membutuhkan dukungan dan peran serta dari pekerja sebagai sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu mengkoordinasikan tujuan-tujuan pribadi dari setiap individu dan kemudian menyelarasukannya dengan tujuan perusahaan.

Untuk menjalankan tugas tersebut bukanlah hal yang mudah, mengingat semakin banyak tujuan-tujuan pribadi dari setiap individu yang harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan. Perlu dilakukan pendekatan-pendekatan secara sosial, organisasional, dan manusiawi agar tercipta hubungan baik ( *good relation* ) antara pihak perusahaan dengan pekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sudah selayaknyalah bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan pekerja yang dimilikinya, dalam hal ini pihak manajemen diharapkan mampu menjembatani antara apa yang dibutuhkan perusahaan dari pekerja dengan apa yang menjadi kebutuhan pekerja.

Adanya ketidaksesuaian antara pihak perusahaan dengan pekerja, tentunya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karena rendahnya gaji, lingkungan kerja yang tidak memadai, rekan-rekan kerja yang tidak menyenangkan, kurangnya penghargaan atas pekerja, dan kebutuhan pekerja yang lain dapat menimbulkan pemikiran pekerja untuk keluar atau tidak ingin bekerja di perusahaan tersebut. Jika sampai terjadi akhirnya pekerja tersebut mengundurkan diri dari perusahaan, maka hal ini akan sangat merugikan bagi perusahaan. Karena selain perusahaan kehilangan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas, perusahaan juga harus merekrut lagi tenaga kerja yang baru untuk menggantikan tenaga kerja yang keluar, dimana hal ini akan sangat membutuhkan biaya, tenaga, dan waktu yang tidak sedikit, serta dapat menurunkan citra dari perusahaan ( *company image* ). Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang hubungan keinginan-keinginan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan, khususnya bagaimana perusahaan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan pekerja. Hal ini nantinya akan mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja ( *Labor Turn Over* ) pada perusahaan

Masalah yang terjadi pada P.T. “ X “ di Sidoarjo sebagai produsen sepatu adalah tingginya tingkat pekerja yang keluar masuk atau *Labor Turn Over* yang tinggi. Tingginya *Labor Turn Over* ini membawa akibat meningkatnya biaya-biaya di dalam melepas dan memperoleh pengganti pekerja tersebut. Keadaan ini tentunya merupakan problem yang serius dan harus memperoleh perhatian yang khusus dari pihak perusahaan, agar dampak negatif yang timbul karena *Labor Turn Over* dapat ditekan. Tentunya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat mempertahankan pekerja yang dimilikinya. Pengertian *Labor Turn Over* adalah keluar dan masuknya pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini penulis hanya akan memfokuskan penelitian pada pekerja bagian produksi terhadap keinginan atau kecenderungan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan pribadi.

Merujuk pada permasalahan yang ada dimana perusahaan diharapkan dapat mempertahankan pekerja yang ada, maka penulis merumuskan permasalahan :

1. Apakah faktor-faktor kebutuhan pekerja yang secara umum dikemukakan Flippo yaitu : Upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang

mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal dan organisasi yang relevan dari segi sosial mempunyai pengaruh yang bermakna ( signifikan ) terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T “ X “ di Sidoarjo ?

2. Faktor apakah dari kebutuhan pekerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T. “ X “ di Sidoarjo ?.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah yang telah penulis ajukan, maka tujuan penelitian yang hendak penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kebutuhan pekerja itu : Upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal dan organisasi yang relevan dari segi sosial mempunyai pengaruh yang bermakna ( signifikan ) terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T “ X “ di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui faktor apakah dari kebutuhan pekerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T. “ X “ di Sidoarjo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Labor Turn Over.

Berikut ini adalah beberapa definisi mengenai *Labor Turn Over* yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Flippo (1980 : 547) berpendapat bahwa : “ *Turn over refers to the movement into and out of an organization by the work force* ”

Glueck berpendapat bahwa : “ *Turn over is the result of the exit of some employees and entrance of others to the work organization* ”

William H. Mobley ( 1986 : 13) dalam bukunya *Employee Turn Over : Causes, Consequences and Control* yang diterjemahkan oleh Nurul Iman mengatakan : “ *Labor Turn Over adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.* ”

Dari definisi diatas secara umum *Labor Turn Over* dapat diartikan sebagai aliran para pekerja yang masuk dan keluar perusahaan, tetapi dalam hal ini penulis lebih menekankan pada keluarnya pekerja. *Labor Turn Over* ini merupakan petunjuk kestabilan pekerja. Semakin tinggi *Labor Turn Over* semakin sering terjadinya penggantian pekerja.

### Penyebab Labor Turn Over.

Penyebab *Labor Turn Over* dapat dikelompokkan dari beberapa faktor, antara lain :

1. Kondisi Ekonomi.

Kondisi Ekonomi pada umumnya mempunyai pengaruh yang besar pada kemampuan kerja pekerja secara keseluruhan.

- Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan *Labor Turn Over* potensial secara relatif dipengaruhi oleh perubahan / pergeseran ekonomi.
2. Kondisi pasaran tenaga kerja lokal.  
Kondisi ini tidak hanya mensyaratkan keadaan ekonomi lokal saja, tetapi juga meliputi rasio supply – demand untuk jabatan dan profesi yang ditawarkan pada daerah tersebut.
  3. Mobilitas individu.  
Pada saat seseorang mobilitasnya meningkat karena tugasnya dari perusahaan, dimana keadaan ini menyebabkan sering bepergian dan meninggalkan keluarga, lingkungan sosialnya maka hal ini menjadi faktor penyebab seorang pekerja akan keluar dari pekerjaannya.
  4. Jaminan pekerjaan.  
Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya yang sekarang mempunyai tingkat keamanan yang rendah, akan mempunyai motivasi mencari pekerjaan lain yang mempunyai tingkat keamanan yang lebih tinggi.
  5. Faktor demografi.  
Beberapa faktor demografi, oleh sebagian peneliti dapat dihubungkan dengan tingginya Turn Over pekerja. Beberapa pekerja akan dengan senang hati akan keluar dari pekerjaannya, manakala dia mengetahui bahwa perusahaan menggunakan pertimbangan senioritas dalam mempertimbangkan promosi pekerjanya. Hal ini akan terjadi pada pekerja yang berprestasi tetapi masih muda usia. Sedangkan sebagian akan mempertahankan pekerjaannya, untuk golongan pekerja yang mempunyai keluarga yang besar atau yang mempunyai tanggungjawab yang besar pada keluarga.

#### **Akibat-akibat Labor Turn Over.**

##### **Bagi Organisasi.**

Bagi organisasi dengan adanya Labor Turn Over dapat berdampak positif maupun negatif. Dampak negatif bagi organisasi yang paling jelas dan sering ditelaah adalah segi biaya, adapun biaya-biaya tersebut adalah sebagai berikut :

1. Biaya-biaya pelepasan : pesangon
2. Biaya pelatihan : Pelatihan formal, orientasi, pelatihan dalam pekerjaan
3. Biaya Pemerolehan : Perekrutan, seleksi, penerimaan penempatan.

Akibat positif *Labor Turn Over* bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Mutasi bagi mereka yang kurang berprestasi.
2. Pembaruan dengan masuknya pekerja baru, ide baru dan semangat baru.
3. Berkurangnya konflik, jika pekerja yang keluar tersebut merupakan penyebab terjadinya suatu konflik dalam organisasi.

##### **Bagi pekerja.**

Adapun akibat negatif bagi pekerja jika ia keluar dari pekerjaannya antara lain:

1. Hilangnya penghasilan utama jika pekerja tidak segera memperoleh pekerjaan.
2. Hilangnya senioritas.
3. Hilangnya tambahan penghasilan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
4. Tekanan akibat memasuki lingkungan yang baru.
5. Akibat lainnya adalah jika pasangan pekerja tersebut juga bekerja disitu, yang dapat menyebabkan rusaknya karir pasangan jika harus pindah juga.

Pekerja yang meninggalkan pekerjaannya mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru. Ini mungkin karena pekerja menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika

kemudian pekerja tersebut memperoleh apa yang diharapkan maka ini akan dapat meningkatkan rasa percaya pada diri sendiri dan kepuasan yang berdampak pada loyalitas pekerja dan kinerja pekerja (Alimudin, A., et al., 2017; Alimudin, A. (2017).

### Rumus Laju Labor Turn Over.

Umumnya laju Labor Turn Over dinyatakan dalam persentase yang mencakup jangka waktu tertentu. Laju *Labor Turn Over* berfungsi untuk menentukan apa yang menjadi angka pembilang dan apa yang menjadi angka penyebut. Banyak dari macam laju *Labor Turn Over* yang telah dilaporkan tidak langsung dibanding-bandingkan dan masing-masing memiliki aspek yang berlainan. Membandingkan laju labor Turn Over akan sangat berguna bagi manajemen.

Dibawah ini penulis menyajikan beberapa rumus untuk menghitung tingkat Labor Turn Over yaitu :

$$LTO = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang dikeluarkan dalam periode tertentu}}{\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja Dalam periode tertentu}} \times 100 \% \quad (1)$$

Sedangkan menurut Flippo, untuk mendapatkan tingkat *Labor Turn Over* digunakan dengan cara dibawah ini :

$$\text{Angka perputaran pekerja} = \frac{\text{Tenaga kerja yang keluar}}{\text{Angkatan kerja rata-rata}} \times 100\% \quad (2)$$

Adapun perhitungan angkatan kerja rata-rata adalah sebagai berikut

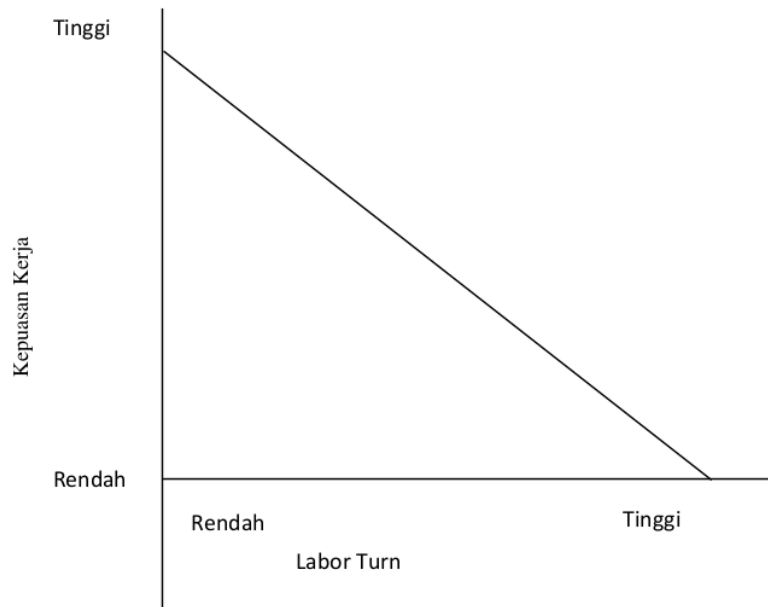
$$\text{Angkatan kerja Rata rata} = \frac{TKA + TKM - TKK + TKA}{2} \quad (3)$$

Keterangan :

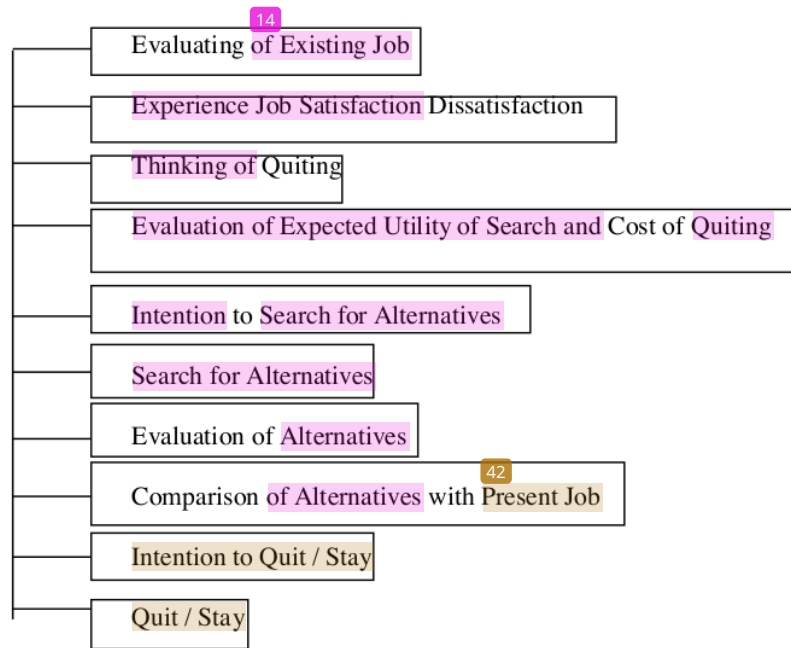
TKA = Jumlah Tenaga Kerja awal  
TKM = Jumlah Tenaga Kerja yang masuk  
TKK = Jumlah Tenaga Kerja yang keluar

### Hubungan Kepuasan Kerja dengan Labor Turn Over.

Kepuasan kerja pekerja mempengaruhi *Labor Turn Over* dengan korelasi dimana bila kepuasan kerja meningkat, maka diharapkan Labor Turn Over akan menurun seperti terlihat pada gambar 1.



**Gambar 1**  
**Hubungan Labor Turn Over Dengan Kepuasan Kerja**



**Gambar 2**  
**Proses Terjadinya Labor Turn Over**

### Konsepsi Mengenai Proses Labor Turn Over.

Sebagaimana diketahui hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *Labor Turn Over*, Mobley menyajikan suatu model proses keputusan keluarnya seseorang pekerja dari suatu organisasi.

Model ini mengemukakan bahwa perasaan tidak puas menimbulkan pikiran-pikiran untuk keluar, kemudian individu akan mengevaluasi dan mencari alternatif-alternatif, bermaksud keluar, dan akhirnya pekerja itu keluar. Adapun penulisan karya tulis ini terkonsentrasi pada menghindarkan pekerja untuk berpikir keluar karena adanya ketidakpuasan kerja dengan jalan melihat dari variabel kepuasan kerja.

### Hipotesa Kerja.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teoritis diatas maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

1. faktor-faktor kebutuhan pekerja meliputi Upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal dan organisasi yang relevan dari segi sosial mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T “ X “ di Sidoarjo.
2. faktor upah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *Labor Turn Over* potensial pekerja bagian produksi pada P.T “ X “ di Sidoarjo

### METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dimana data dihimpun dengan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada responden. Penentuan skala untuk masing-masing variabel menggunakan skala Likert yaitu 5 ( lima ) skala / kategori, sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**KATAGORI DAN SKOR**

KATEGORI	SKOR
Sangat jelek	1
Jelek	2
Cukup baik	3
Baik	4
Sangat baik	5

Populasi untuk penelitian ini adalah pekerja bagian produksi PT “ X “ di Sidoarjo sejumlah pekerja sebanyak 90 orang, mengingat jumlah populasi yang tidak besar maka seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan secara statistik yaitu analisa yang digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor kebutuhan pekerja berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja. Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan maka kaitan antar variabel penelitian dapat digambarkan secara spesifik dengan menggunakan teknik analisis regresi korelasi berganda.



Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_{10} X_{10} + e_i$$

Dimana :

Y = Labor Turn Over Potensial

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_{10}$  = Koefisien regresi masing-masing variabel.

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_{10}$  = Faktor-faktor yang mempengaruhi Labor Turn Over potensial

$e_i$  = variabel pengganggu ( rata-rata gangguan sama dengan nol, artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel yang terikat dalam setiap observasi )

a. Uji “ t “

Adalah pengujian hipotesis yang berguna untuk mengetahui apakah secara individual variabel bebas (  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_{10}$  ) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat ( Y ) untuk mengetahui itu kita menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{S_{\beta_1}}$$

Keterangan :

$\beta_1$  = Koefisi reregresi

$S_{\beta_1}$  = Standar error koefisien regresi .

Dengan tingkat signifikansi 0.1 dan derajat bebas (  $n-k$  ), dimana  $n$  = jumlah pengamat,  $k$  = jumlah variabel.

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( tabel ), maka hubungan tersebut signifikan.

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( tabel ), maka hubungan tersebut signifikan.

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_{10}$  terhadap Y secara simultan, maka dapat diketahui dengan memakai rumus :

$$F_o = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = Rata-rata jumlah kuadrat regresi.

MSE = Rata-rata jumlah kuadrat error

Dengan tingkat signifikansi 0.1 dan derajat kebebasan (  $n-k-1$  )

Dengan ketentuan :

- Bila  $F_o > F_{tabel}$ , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung tersebut signifikan

- Bila  $F_o < F_{tabel}$ , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung tersebut tidak signifikan.

c. Determinasi R<sup>2</sup>

Untuk menunjukkan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bila R<sup>2</sup> semakin dekat dengan satu, berarti variasi variabel bebas secara serentak dianggap kuat dapat menjelaskan variasi perubahan variabel terikat hal ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus :

$$R = \frac{SSr}{SSy}$$

Keterangan :

R = Koefisien antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel bergantung

SSr = Jumlah kuadran Regresi

SSy = Jumlah kuadran Total

Besarnya koefisien korelasi mempunyai batas antara : -1 s/d +1

$$(-1 \leq R \leq +1)$$

Jika R = +1 : artinya terdapat hubungan yang sangat kuat / hubungan linier sempurna.

Jika R = -1 : artinya terdapat hubungan negatif linier sempurna.

Jika R = 0 : artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Semua pengujian penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 10.0

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Personalia Perusahaan

#### Klasifikasi Pekerja.

PT. " X " dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari dijalankan oleh pekerja / karyawan yang digolongkan menjadi :

- a. Karyawan / Pekerja Staff. Yang dimaksud dengan Karyawan / Pekerja Staff dalam PT. " X " adalah pekerja yang dalam melaksanakan tugasnya atas dasar pengangkatan Presiden Direktur perusahaan. Pada umumnya golongan pekerja ini berada pada tingkatan manajemen menengah dan puncak.
- b. Karyawan / Pekerja non Staff (Produksi). Yang dimaksud dengan Karyawan / Pekerja non Staff ( bagian Produksi ) adalah pekerja yang menjalankan tugasnya atas dasar seleksi dan pengangkatan oleh manajer yang ditunjuk. Pekerja bagian produksi dapat diklasifikasikan menjadi :
  - Pekerja bagian Plong.
  - Pekerja bagian Sablon.
  - Pekerja bagian PKT (Pekerjaan Tangan ).

- Pekerja bagian Jahit.
- Pekerja bagian Lasting.

Untuk mengetahui jumlah pekerja yang ada dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Klasifikasi Pekerja PT “ X “ Berdasarkan Jumlah Pekerja**

Klasifikasi Pekerja	Jumlah	Prosentase
Pekerja Staff	22	2.25 %
Pekerja bagian Produksi		
- Bagian Plong	116	11.85 %
- Bagian Sablon	154	15.73 %
- Bagian P.K.T	186	19.00 %
- Bagian Jahit	283	28.90 %
- Bagian Lasting	218	22.27 %
Total	979	100 %

Sumber : intern perusahaan diolah penulis

### Klasifikasi Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data jabatan staff ditempati oleh mereka yang berpendidikan tinggi. Hal ini disebabkan untuk menduduki jabatan staff bukan hanya diperlukan kemampuan fisik, tetapi juga kemampuan intelegensi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan untuk pekerja bagian produksi lebih mengandalkan kemampuan fisik. Oleh karena itu tenaga kerja yang bekerja adalah lulusan Sekolah Menengah, baik Sekolah Menengah Tingkat Pertama maupun Sekolah Menengah Umum ( SMU ) bahkan tidak sedikit yang lulusan Sekolah Dasar. Adapun klasifikasi tingkat pendidikan dari pekerja PT. “ X “ terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Klasifikasi Pekerja PT. “ X “ Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Klasifikasi Pekerja	Jumlah	SD		SMTP		SMU		Sarjana Muda		Sarjana	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja Staff	22	0	0	0	0	8	36.37	9	40.90	5	22.73
Pekerja Bag. Produksi											
* Bagian Plong	116	20	17.24	44	37.93	52	44.83				
* Bagian Sablon	154	56	36.36	78	50.65	20	12.99				
* Bagian PKT	186	36	19.36	106	56.99	44	23.66				
* Bagian Jahit	283	58	20.50	141	49.82	84	29.68				
* Bagian Lasting	218	113	51.84	61	27.98	44	20.18				
Total	979	283	28.91	430	43.92	252	25.74	9	40.90	5	22.73

Sumber : Intern perusahaan diolah penulis

### Klasifikasi Jenis Kelamin

Adapun Klasifikasi jenis kelamin dari pekerja PT. “ X “ terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 23  
KLASIFIKASI PEKERJA PT. " X " BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Klasifikasi Pekerja	Jumlah	JENIS KELAMIN			
		Laki-laki	%	Perempuan	%
Pekerja Staff	22	10	45.46	12	54.54
Pekerja Bag. Produksi					
* Bagian Plong	116	21	18.10	95	81.90
* Bagian Sablon	154	24	15.58	130	84.42
* Bagian PKT	186	39	20.97	147	79.03
* Bagian Jahit	283	8	2.83	275	97.17
* Bagian Lasting	218	61	27.98	157	72.02
Total	979	163	16.65	816	83.35

Sumber : Intern perusahaan diolah penulis

17

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja pada PT. " X " adalah perempuan. Pertimbangan perusahaan untuk mempekerjakan mereka adalah ketelatenan yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

### Sistim Pengupahan

Pembahasan untuk sistem pengupahan ini hanya untuk kelompok pekerja bagian produksi. Sistim pengupahan yang diberlakukan yaitu sebagai berikut :

- Upah Pokok ( 7 jam kerja / hari ) : Rp 14.000
- Upah lemburan jam I : 150 % x upah pokok / jam
- Upah lemburan jam II : 200 % x upah pokok / jam
- Upah lembur hari Minggu : 2 x upah pokok
- Upah lembur hari Besar : 3 x upah pokok

Perusahaan tidak membedakan lamanya masa kerja karyawan /pekerja dalam pemberian upah, bahkan untuk pekerja yang baru meskipun berhak memperoleh upah sebagaimana diatas. Selain itu ada beberapa paket upah lainnya yang diberikan kepada pekerja yaitu : premi, bonus, uang makan dan tambahan lain-lain.

Besarnya upah tambahan pekerja tersebut setiap pekerja bisa memperoleh jumlah berbeda-beda. Hal ini tergantung pada lamanya kerja karyawan dan jumlah produk yang dihasilkan. Tentunya bila produk yang dihasilkan melebihi target maka akan memperoleh bonus dan premi.

### Jam Kerja

Jam kerja karyawan bagian produksi adalah 7 jam dengan masa istirahat selama 30 menit, sedangkan pada hari Sabtu jam kerjanya hanya berlangsung selama 5 jam tanpa waktu istirahat. Dalam menjalankan proses kerjanya perusahaan membaginya dalam dua shift kerja. Adapun pembagiannya adalah sebagai berikut :

- 8 Untuk hari Senin – Jumat :
  - A. Shift I : jam 07.00 – 14.30  
Istirahat : jam 11.30 – 12.00
  - B. Shift II : jam 14.30 – 22.00  
Istirahat : jam 18.00 – 18.30
2. Untuk hari Sabtu :
  - A. Shift I : jam 07.00 – 14.30
  - B. Shift II : jam 14.30 – 22.00

Jadwal kerja ini bisa berubah bila permintaan pasar sedang meningkat. Penambahan jam kerja bagi shift I merupakan jam lembur, akibatnya jam masuk kerja bagi shift II lebih sore.

**Tingkat Labor Turn Over PT. “ X “**

Setiap perusahaan pasti mempunyai <sup>12</sup>salah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, salah satunya adalah masalah tingkat perputaran tenaga kerja. Jika tingkat perputaran tenaga kerja ini tinggi maka telah terjadi ketidakefisienan dalam mengelola sumber daya manusia / pekerjaannya. Pembahasan pada penelitian ini berdasarkan data pada tahun 2016 dan tahun <sup>11</sup> 2017, sedangkan data untuk tahun-tahun sebelumnya tidak tercatat <sup>32</sup>jumlah pekerja yang masuk dan keluar, tingkat *Labor Turn Over* (LTO) yang terjadi pada tahun 2016 dan tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Tingkat Labor Turn Over PT. “ X “**

Jumlah Pekerja	Tahun	
	2016	2017
Awal	803	854
Masuk	104	116
Keluar	53	74
Rata-rata jumlah pekerja	829	875
Jumlah Pekerja Keluar	53	74
<b>Tingkat L.T.O. %</b>	<b>6.60%</b>	<b>8.67%</b>

Sumber data : intern perusahaan diolah penulis

Keterangan :

Dari data tersebut diatas berarti terdapat peningkatan *Labor Turn Over* sebesar 2 % dari tahun 2016 ke tahun 2017. Dengan demikian jumlah pekerja yang meninggalkan perusahaan bertambah tinggi. Maka jelaslah tampak ada masalah yaitu meningkatnya *Labor Turn Over* pekerja, sehingga apabila tidak segera dicarikan jalan keluarnya akan berdampak pada <sup>39</sup>tidak efisien perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak akan dapat terrealisir.

<sup>15</sup>  
**Analisa Regresi Berganda**

Hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda untuk pengaruh variabel X1 ( upah ), X2 ( keterjaminan pekerjaan ), X3 (teman-teman sekerja yang menyenangkan), X4 (penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan), X5 (pekerjaan yang berarti), X6 (kesempatan untuk maju) , X7 (kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik), X8 (kepemimpinan yang mampu dan adil), X9 (perintah dan pengarahan yang masuk akal), X10 (organisasi yang relevan dari segi sosial), terhadap data Y ( keinginan untuk tetap bekerja ) sebagai berikut :

$$Y' = 1,5494 + 0,0836 X1 + 0,0828 X2 + 0,0612 X3 + 0,0415 X4 + 0,0450 X5 + 0,0471 X6 + 0,0653 X7 + 0,0752 X8 + 0,0551 X9 + 0,0399 X10$$

<sup>7</sup>  
Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel upah sebesar 0,0836 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X1 ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0836. Artinya bila tingkat upah yang diterima pekerja ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi.

2. Koefisien regresi untuk variabel keterjaminan pekerjaan sebesar 0,0828 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>2</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0828. Artinya bila tingkat keterjaminan terhadap pekerjaan bagi pekerja diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
3. Koefisien regresi untuk variabel teman-teman sekerja yang menyenangkan sebesar 0,0612 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>3</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0612. Artinya bila lingkungan kerja dari teman-teman sekerja semakin menyenangkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
4. Koefisien regresi untuk variabel penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sebesar 0,0415 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>4</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0415. Artinya bila penghargaan atas pekerjaan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
5. Koefisien regresi untuk variabel pekerjaan yang berarti sebesar 0,0450 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>5</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0450. Artinya bila pekerjaan yang diberikan kepada pekerja semakin meningkat keberartiannya, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
6. Koefisien regresi untuk variabel kesempatan untuk maju sebesar 0,0471 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>6</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0471. Artinya bila kesempatan untuk lebih maju dan berkembang bagi pekerja semakin ditingkatkan oleh perusahaan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
7. Koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik sebesar 0,0653 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>7</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat 0,0653. Artinya bila kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik bagi pekerja ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
8. Koefisien regresi untuk kepemimpinan yang mampu dan adil sebesar 0,0752 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>8</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0752. Artinya bila sosok pimpinan yang mampu dan adil seperti harapan pekerja makin ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi
9. Koefisien regresi untuk variabel perintah dan pengarahan yang masuk akal sebesar 0,0551 memberikan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X<sub>9</sub> ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0551. Artinya bila pemberian perintah dan pengarahan kepada pekerja secara jelas dan masuk akal semakin ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi

10. Koefisien regresi untuk variabel organisasi yang relevan dari segi sosial sebesar 0,0399 menunjukkan pengertian bahwa pada kondisi nilai variabel lainnya konstan, apabila X10 ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,0399. Artinya bila peranan organisasi yang relevan dari segi sosial pada saat ini ditingkatkan, maka keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat sebesar koefisien regresi

#### Test Regresi Linier Berganda

Pengujian ada tidaknya hubungan ( ada tidaknya pengaruh ) antara variabel X1 ( upah ), X2 ( keterjaminan pekerjaan ), X3 (teman-teman sekerja yang menyenangkan), X4 (penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan), X5 (pekerjaan yang berarti), X6 (kesempatan untuk maju) , X7 (kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik), X8 (kepemimpinan yang mampu dan adil), X9 (perintah dan pengarahan yang masuk akal), X10 (organisasi yang relevan dari segi sosial), terhadap data Y ( keinginan untuk tetap bekerja ) digunakan Test hipotesa regresi / analisa varian ( Fo ). Dalam test hipotesa tersebut, digunakan tingkat kepercayaan (level of significant) sebesar 10 %, karena n= 90, maka berdasarkan distribusi F, nilai Fo diketahui sebesar 1.71.

1. Hipotesa nihil :

Ho :  $\beta = 0$  (faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial), tidak mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan

H1 :  $\beta \neq 0$  (faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial), mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan

2. Level of Significant :  $\alpha = 0.10$

3. Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila :  $F_o \leq 1.71$

Ho ditolak apabila :  $F_o > 1.71$

4. Perhitungan nilai Fo :

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai Fo (Analisis varian) dari koefisien regresi berganda sebesar 12.520

5. Karena  $F_o > F$  yakni 12.520 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan pengaruh antara upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial terhadap keinginan pekerja untuk tetap bekerja di PT. " X ".

### Analisa Regresi Korelasi Berganda

Berikutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor keinginan pekerja terhadap *Labor Turn Over* pekerja bagian produksi di PT. " X " dengan menggunakan analisa regresi berganda.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS didapatkan nilai (R ) dengan persamaan sebagai berikut :

$$R = \sqrt{\frac{SSR}{SSY}} = \sqrt{\frac{1.5501}{2.5282}} = \sqrt{0.6131}$$

$$R^2 = 0.6131$$

Dimana :

R = Koefisien antara masing-masing variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bergantung

SSR = Jumlah kuadrat regresi

SSY = Jumlah kuadrat total

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil  $R^2 = 0.6131$  yang merupakan bilangan positif. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 ( upah ), X2 (keterjaminan pekerjaan), X3 (teman-teman sekerja yang menyenangkan), X4 (penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan), X5 (pekerjaan yang berarti), X6 (kesempatan untuk maju) , X7 (kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik), X8 (kepemimpinan yang mampu dan adil), X9 (perintah dan pengarahan yang masuk akal), X10 (organisasi yang relevan dari segi sosial), terhadap data Y ( keinginan untuk tetap bekerja ) hubungan linier sempurna. Oleh karena itu dapat dikatakan kesepuluh faktor tersebut (upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial) secara bersama-sama mempunyai korelasi yang tinggi dengan variabel *Labor Turn Over*.

Untuk melihat besarnya kontribusi variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 secara bersama-sama didalam mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan, dapat dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0.6131. Ini menunjukkan bahwa 61.31 % keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan dipengaruhi oleh faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial sedangkan sisanya sebesar 38.69 % dipengaruhi dari faktor-faktor lain.

### Test Parsial Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda merupakan pengujian kesepuluh faktor-faktor secara bersama-sama dalam mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di PT. " X ". Untuk melengkapi analisis tersebut perlu dilakukan uji signifikan dari setiap variabel / faktor



untuk itu digunakan Test Hipotesa Parsial Regresi / Analisis t. Dalam test hipotesa tersebut digunakan tingkat kepercayaan sebesar 10 %, n = 90, nilai to diperoleh sebesar 1.296.

Untuk lebih jelasnya tentang test hipotesa parsial regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesa nihil :

Ho :  $\beta = 0$  (faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial), tidak signifikan mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan

H1 :  $\beta \neq 0$  (faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, organisasi yang relevan dari segi sosial), mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan

1. Level of Significant :  $\alpha = 0.10$

2. Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila :  $t_o \leq 1.296$

Ho ditolak apabila :  $t_o > 1.296$

3. Perhitungan nilai to :

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai Fo (Analisis varian) dari koefisien partial regresi berganda didapatkan nilai sebagai berikut :

$$t1 = 3.355$$

$$t2 = 3.234$$

$$t3 = 1.677$$

$$t4 = 1.601$$

$$t5 = 1.404$$

$$t6 = 1.403$$

$$t7 = 2.698$$

$$t8 = 2.162$$

$$t9 = 1.519$$

$$t10 = 1.227$$

Nilai t1 sebesar 3.355 adalah jauh lebih besar dari pada t tabel pada level of significant 10 %,  $t_o = 1.296$ . Hal ini berarti bahwa Ho dari variabel ini ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap Labor Turn Over pekerja.

Nilai  $t_2$  sebesar 3.234 adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  dari variabel ini ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterjaminan pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_3 = 1.877$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  dari variabel ini ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel teman-teman yang menyenangkan berpengaruh positif terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_4 = 1.601$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$  namun pada probability  $> .10$  Hal ini berarti  $X_4$  tidak berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_5 = 1.404$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . namun pada probability  $> .10$  Hal ini berarti  $X_5$  tidak berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_6 = 1.403$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . namun pada probability  $> .10$  Hal ini berarti  $X_6$  tidak berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_7 = 2.618$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  dari variabel ini ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik berpengaruh positif terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_8 = 2.1862$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  dari variabel ini ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang mampu dan adil berpengaruh positif terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_9 = 1.519$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$  namun pada probability  $> .10$  Hal ini berarti  $X_9$  tidak berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

Nilai  $t_{10} = 1.227$  adalah jauh lebih besar dari pada  $t$  tabel pada level of significant 10 %,  $t_0 = 1.296$  namun pada probability  $> .10$  Hal ini berarti  $X_{10}$  tidak berpengaruh terhadap *Labor Turn Over* pekerja.

5. Karena  $t_0 > t$  yakni 1.296 untuk variabel :  $X_1, X_2, X_3, X_7, X_8$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di Perusahaan.

6. Oleh karena probability  $> 0.10$  untuk variabel  $X_4, X_5, X_6, X_9, X_{10}$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Faktor penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, perintah dan pengarahan yang masuk akal dan organisasi yang relevan dari segi sosial tidak mempengaruhi keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan.

#### Analisis Parsial Regresi Korelasi Berganda

Untuk melihat hubungan dan pengaruh secara parsial dari masing-masing koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3, X_7, X_8$  terhadap variabel  $Y$  digunakan koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dan koefisien determinasi

( $r^2$ ) adalah alat penaksiran statistik yang digunakan untuk menjelaskan dom<sup>36</sup>si dari variabel bebas  $X_1, X_2, X_3, X_7, X_8$ , terhadap *Labor Turn Over* pekerja (  $Y$  ). Koefisien korelasi parsial (  $r$  ) digunakan untuk melihat derajat / kuat tidaknya hubungan antara masing-masing faktor secara<sup>4</sup> parsial dengan *Labor Turn Over* pekerja. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya sumbangan / pengaruh variabel / faktor-faktor secara parsial terhadap *Labor Turn Over* pekerja. Untuk<sup>2</sup> mengetahui derajat hubungan dan pengaruh dari masing-masing faktor keinginan pekerja terhadap *Labor Turn Over* pekerja di PT “ X “ digunakan formulasi  $r^2_1$  ( koefisien determinasi parsial ) dan  $r_1$  ( derajat korelasi parsial ).

Hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS, penulis memperoleh nilai koefisien korelasi parsial (  $r$  ) dan koefisien determinasi parsial (  $r^2$  ) sebagai berikut :

$r_1 = 0.3531$	$r^2_1 = 0.1247$
$r_2 = 0.3419$	$r^2_2 = 0.1169$
$r_3 = 0.1855$	$r^2_3 = 0.0344$
$r_7 = 0.2905$	$r^2_7 = 0.0559$
$r_8 = 0.2364$	$r^2_8 = 0.0559$

Dari perhitungan di atas mengenai pengaruh dan hubungan variabel-variabel terhadap variabel  $Y$ , maka dapat disusun urutan pengaruh koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari faktor-faktor secara parsial terhadap keinginan pekerja untuk tetap bekerja di PT. “ X “ sebagai berikut :

1. Faktor upah
2. Faktor Keterjaminan Pekerja
3. Faktor Kondisi Kerja yang Nyaman, Aman dan Menarik
4. Faktor Kepemimpinan yang Mampu dan Adil
5. Faktor Teman-teman Sekerja yang menyenangkan

<sup>4</sup> di dapat dikatakan dari perhitungan di atas bahwa faktor-faktor keinginan pekerja mempunyai pengaruh yang dominan dibanding faktor-faktor yang lain terhadap *Labor Turn Over* pekerja

Dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan terbukti kebenarannya.

## <sup>5</sup> KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dari Hasil analisa regresi berganda yang dilakukan, yang menunjukkan bahwa *Labor Turn Over* pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan pekerja yaitu upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan organisasi yang relevan dari segi sosial secara bersama-sama sebesar 61.31 % sedangkan sisanya sebesar 38.69 % merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Faktor yang dominan mempengaruhi *Labor Turn Over* adalah faktor upah.

7

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka diberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi manajemen dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di PT. " X " Sidoarjo. Manfaat tersebut diharapkan dapat membantu dalam menekan tingkat *Labor Turn Over* dalam perusahaan, dalam arti pekerja akan termotivasi untuk tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan.

1. Mengingat faktor-faktor kebutuhan pekerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap *Labor Turn Over* pekerja atau keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan, maka diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar tercipta keselarasan dan kesesuaian antara apa yang selama ini menjadi tujuan perusahaan dengan kebutuhan pekerja.
2. Oleh karena pengaruh kesepuluh variabel bebas, dimana sembilan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel bergantung secara positif atau signifikan, maka disarankan agar pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan pekerja lebih ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor-faktor kebutuhan pekerja yang ada sehingga pada akhirnya akan mendorong pekerja-pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut

6

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76-86.
- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155-165.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia, Cetakan Kelima*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Edwin B. Flippo, *Personnel Management, Fifth Edition*, Mc Graw hill Kogakusha, Tokyo, 1980.
- G.R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen, Cetakan Keempat*, Terjemahan, Alumni, Bandung, 1984.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, *Management of Organizational Behaviour, Fourth Edition*, Prentice Hall, Inc., New york, 1982.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- William H. Mobley, *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengandilannya, Cetakan I*, Terjemahan IPPM dan P.T. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1986.
- William H. Hines and Douglas C. Montgomery, *Probabilitas Statistik Dalam Ilmu Rekayasa Dan Manajemen, Edisi Kedua*, Terj

# Jurnal 2

---

## ORIGINALITY REPORT

---

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

2%

2

[jurnal.narotama.ac.id](http://jurnal.narotama.ac.id)

Internet Source

2%

3

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

2%

4

[journal.um-surabaya.ac.id](http://journal.um-surabaya.ac.id)

Internet Source

1%

5

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

1%

6

[ejournal.unikama.ac.id](http://ejournal.unikama.ac.id)

Internet Source

1%

7

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

1%

8

[repository.usd.ac.id](http://repository.usd.ac.id)

Internet Source

1%

9

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

1%

---

10	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://ejournal.up45.ac.id">ejournal.up45.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Coventry University Student Paper	<1 %
15	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="https://lppm-ungres.blogspot.com">lppm-ungres.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
18	Ni Putu Novi Nurhana Dewi, Ida Ayu Arini. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Benoa Di Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication	<1 %
19	<a href="https://edoc.site">edoc.site</a> Internet Source	<1 %

20	<a href="https://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="https://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="https://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1 %
25	<a href="https://muhariefeffendi.files.wordpress.com">muhariefeffendi.files.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="https://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="https://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
30	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
31	<a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1 %

32	<a href="https://repository.kemdikbud.go.id">repository.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://tridykantik.blogspot.com">tridykantik.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
35	<a href="http://www.damandiri.or.id">www.damandiri.or.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://danielstephanus.wordpress.com">danielstephanus.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://jurnal.abulyatama.ac.id">jurnal.abulyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://www.pekerjadata.com">www.pekerjadata.com</a> Internet Source	<1 %
40	Gandung Satriyono, Pamadya Vitasmoro. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KEDIRI", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2018 Publication	<1 %
41	Markoni Markoni. "ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN	<1 %



PENGUNJUNG PANTAI PANJANG KOTA  
BENGKULU", Creative Research Management  
Journal, 2020

Publication

---

42	Submitted to National University of Ireland, Maynooth Student Paper	<1 %
43	adoc.pub Internet Source	<1 %
44	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
45	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
46	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
47	jurnal-sdm-olif.blogspot.com Internet Source	<1 %
48	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
50	doku.pub Internet Source	<1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On