

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa terjadinya *labour turn over* dapat disebabkan oleh berbagai factor. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yang penulis lakukan, yakni untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang sangat mempengaruhi *labour turn over* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau, tetapi sebelum penulis memaparkan faktor-faktor tersebut, terlebih dahulu penulis ingin mengemukakan tentang identitas responden. Di mana hal ini akan sangat mempengaruhi tanggapan mereka atas pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan dilembar kuisisioner.

1. Identitas Responden

Pada identitas responden ini penulis mengangkat 4 item yaitu :

- a. Umur responden
- b. Pendidikan terakhir responden
- c. Masa kerja responden
- d. Status responden

a. Umur Responden

Tabel 4 : Distribusi Umur Responden

No	Umur	Jumlah	%
1	20 – 29	15	30
2	30 – 39	24	48
3	40 – 49	8	16
4	50 - 59	3	6
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel distribusi umur responden yakni yang berumur antara 20 – 29 tahun berjumlah 15 orang atau 30 % dari total jumlah responden, yang berumur 30 – 39 tahun berjumlah 24 orang atau 48 % dari total jumlah responden, yang

berumur 40 – 49 tahun berjumlah 8 orang atau 16 % dari total jumlah responden, dan yang berumur 50 – 59 tahun berjumlah 3 orang atau 6 % dari total jumlah responden.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 5 : Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	Tamat SLTP	2	4
2	Tamat SLTA	39	78
3	Tamat D1,D2,D3	6	12
	Tamat S1	9	18
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menjelaskan bahwa jenjang pendidikan terakhir, responden yang hanya menamatkan SLTP berjumlah 2 orang atau 4 % dari total responden, yang tamat SLTA berjumlah 39 orang atau 78 % dari total responden, yang menamatkan D1, D2, D3 berjumlah 6 orang atau 12 % dari total jumlah responden dan yang sarjana S1 berjumlah 9 orang atau 18 % dari total jumlah responden.

c. Masa Kerja Responden

Tabel 6 : Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
1	0 – 1	31	62
2	1 – 2	12	24
3	2 – 3	5	10
4	3 - 4	2	4
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel tersebut diatas menjelaskan tentang masa kerja responden yaitu, responden yang bekerja antara 0 – 1 berjumlah 31 atau 62 % dari total jumlah responden, yang bekerja antara 1 – 2 tahun berjumlah 12 orang atau 24 % dari total jumlah responden, yang bekerja antara 2 – 3 tahun berjumlah 5 orang atau

5 % dari total jumlah responden, yang bekerja antara 3 – 4 tahun berjumlah 2 orang atau 2 % dari total jumlah responden yang ada.

d. Status Responden

dalam penelitian ini, status responden akan berpengaruh terhadap jawaban yang akan mereka berikan nantinya, di mana status mereka juga menentukan kebutuhan dan cara pandang mereka terhadap kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Berikut data tentang status responden dalam penelitian ini

Tabel 7 : Jumlah Responden yang Memiliki dan Tidak Memiliki Tanggungan pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau.

No	Status Responden	Jumlah	%
1	PL	21	42
2	K0	15	30
3	K1	8	16
4	K2 atau >	6	12
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Ket:

- PL : Pria Lajang
- K0 : Menikah belum memiliki anak
- K1 : Menikah anak 1
- K2 atau > : Menikah anak 2 atau lebih

Berdasarkan tabel jumlah tanggungan responden di atas tergambar bahwa jumlah responden yang masih lajang berjumlah 21 orang atau 42 % dari total responden, yang telah kawin tanpa atau belum mempunyai anak berjumlah 15 orang atau 30 % dari jumlah responden, yang telah kawin dan mempunyai anak satu berjumlah 16 orang atau 32 % dari jumlah responden dan yang telah kawin dan mempunyai anak dua atau lebih berjumlah 6 orang atau 12 % dari total responden yang ada.

2. Analisis *Labour Turn Over*

Keluar masuknya karyawan atau *Labour Turn Over* dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan, *Labour Turn Over* menunjukkan *dis-stabilitas* tenaga kerja, di mana menggambarkan banyaknya karyawan keluar dan masuk dari perusahaan, jika perusahaan tidak segera mengambil tindakan, maka karyawan yang akan keluar dari perusahaan akan semakin banyak, sehingga perusahaan akan mengalami tingkat *Labour Turn Over* yang tinggi.

Kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak perusahaan harus mengusahakan agar karyawan merasa satu hati. Artinya bahwa apa yang perusahaan cita-citakan juga merupakan cita-cita individu setiap karyawannya, sehingga kemajuan dan kemunduran perusahaan dirasakan juga oleh para karyawan.

Seperti yang penulis ungkapkan pada bab terdahulu bahwa penyebab terjadinya *Labour Turn Over* pada suatu perusahaan bisa disebabkan oleh banyak faaktor antara lain : faktor pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, jaminan masa depan, penempatan kerja, kepemimpinan, kelemahan dalam merekrut tenaga kerja itu sendiri dan lain sebagainya.

Gejala *labour tum over* juga terjadi pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, diperoleh informasi bahwa selama lima tahun terakhir perusahaan ini mengalami *Labour Turn Over* yang berfluktuasi, di mana terjadi peningkatan dan penurunan pada angka tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, berfluktuasinya *labour tum over* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau karena kurang diperhatikannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *labour tum over* oleh perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 8 : Faktor-faktor Penyebab Karyawan Keluar dari PT. Menara Dana Sejahtera Riau

No	Faktor Penyebab	Jumlah	%
1	Gaji/Upah yang rendah	34	68
2	Fasilitas Kerja Kurang Baik	10	20
3	Mendapat Tawaran/ diterima Bekerja Pada Perusahaan lain	6	12
4	Di P H K	--	--
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas terlihat tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan adalah sebagai berikut; yang menyatakan penyebab karyawan keluar dari perusahaan karena rendahnya upah/ gaji yang diberikan perusahaan berjumlah 34 orang atau 68 % dari jumlah responden, yang menyatakan alasan bahwa keluar dari perusahaan karena kurang baiknya fasilitas yang disediakan perusahaan berjumlah 10 orang atau 20% responden, yang menyatakan mendapatkan tawaran atau diterima bekerja pada perusahaan lain sebanyak 6 orang atau 12 % responden, sementara penyebab keluar dari perusahaan dikarenakan PHK sejumlah 0 orang.

Selain adanya alasan mengapa para karyawan keluar dari perusahaan di atas, juga ada beberapa alasan yang membuat para karyawan tetap bekerja pada perusahaan ini. Alasan berikut pada umumnya mendominasi pada sebahagian pemikiran mereka sehingga mengambil keputusan untuk tetap

bekerja pada perusahaan ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 : Faktor-faktor Penyebab Karyawan Untuk Tetap Bekerja pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau

No	Faktor Penyebab	Jumlah	%
1	Senang Bekerja Pada Perusahaan ini	2	4
2	Sulit Untuk Mendapatkan Pekerjaan lain	32	64
3	Menunggu Tawaran Bekerja pada Perusahaan lain	8	16
4	Merupakan Sumber Penghasilan Utama	6	12
5	Total	50	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas terlihat bahwa faktor penyebab karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini adalah: yang menyatakan karena senang bekerja pada perusahaan ini berjumlah 2 orang atau 4% dari total responden, yang menyatakan karena sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain berjumlah 32 orang atau 64 % responden, yang menyatakan karena menunggu mendapatkan tawaran bekerja dari perusahaan lain berjumlah 8 orang atau 16 % responden dan yang menyatakan merupakan sumber penghasilan utama berjumlah 6 orang atau 12 % responden.

3. Analisis Kompensasi

Pada umumnya kompensasi atau balas jasa kepada karyawannya adalah dalam bentuk pemberian upah/gaji sebagai harga balas jasa yang diberikan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan oleh pekerja tersebut. Dimana upah atau gaji berfungsi sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup yang layak dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan dan undang-undang yang dibayar atas perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Bagi suatu perusahaan masalah upah/ gaji adalah suatu unsur yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya didalam menghasilkan suatu produk sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, karena upah/ gaji yang telah diberikan tersebut dapat diharapkan menjadi jaminan dan keamanan bagi karyawan.

Upah/ gaji sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya upah/ gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu upah/ gaji merupakan salah satu komponen yang penting dalam unsur pendorong semangat dan kegairahan karyawan serta cukup besar pula perannya dalam menentukan hasil kerja bagi karyawan itu sendiri

Dalam kaitannya dengan sistim pengupahan kepada karyawan, maka hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap tenaga kerja pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau, menunjukkan berfluktuasinya *Labour Turn Over* ini ternyata disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam hal pemberian upah/ gaji kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel tentang tanggapan responden berkenaan dengan kompesasi yang diberikan perusahaan.

1. Sistim Pengupahan

Berdasarkan tabel berikut, terlihat bahwa 4 orang atau 8% responden yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima memuaskan, sedangkan 12% atau sebanyak 6 orang yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima cukup memuaskan dan sebanyak 40 responden atau 80% responden menyatakan bahwa upah/gaji yang mereka terima dari perusahaan kurang memuaskan.

Tabel 10 : Frekwensi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kepuasan Upah yang diterima dari PT. Menara Dana Sejahtera Riau

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah	%
1	Memuaskan	4	8
2	Cukup Memuaskan	6	12
3	Kurang Memuaskan	40	80
4	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

2. Perbandingan Antara Upah/gaji dengan Hasil Kerja yang Telah atau Akan Dilakukan

Hasil yang diterima karyawan atau tenaga kerja hendaknya berbanding positif dengan kerja atau pengorbanan yang mereka berikan, sehingga kompensasi seperti ini mampu menjadi salah satu motivasi bagi karyawan, karena kerja dan pengorbanan mereka dihargai dengan layak. Berikut tanggapan responden tentang perbandingan antara kompensasi yang mereka terima dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

Tabel 11 : Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Antara Upah/Gaji dengan Hasil Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah	%
1	Memuaskan	6	12
2	Cukup Memuaskan	18	36
3	Kurang Memuaskan	26	52
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden tentang perbandingan antara upah dan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh karyawan bahwa yang menyatakan memuaskan berjumlah 6 orang atau 12% responden, yang menyatakan cukup memuaskan berjumlah 18 orang atau 36% responden, yang menyatakan kurang memuaskan berjumlah 26 orang atau 52% dari total jumlah responden.

3. Perbandingan Antara Jumlah Gaji/Upah yang diterima dengan Tingkat Kebutuhan Pokok Keluarga

Gaji/ upah yang diterima karyawan hendaknya mampu mencukupi kebutuhan dasar diri dan keluarganya. Sebab pada umumnya mereka bekerja adalah guna memenuhi kebutuhan dasar ini, dan kondisi ini merupakan salah satu alasan penting bagi seseorang untuk menetapkan apakah dia akan tetap bekerja pada perusahaan ini, atau harus mencari pekerjaan lain. Berikut tanggapan responden atas perbandingan gaji/ upah yang mereka terima dari perusahaan dengan kebutuhan pokok keluarga.

Tabel 12 : Perbandingan Antara Jumlah Gaji/Upah Dengan Tingkat Kebutuhan Pokok Keluarga

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah	%
1	Memuaskan	2	4
2	Cukup Memuaskan	3	6
3	Kurang Memuaskan	45	90
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan memuaskan terhadap perbandingan jumlah gaji/upah dengan tingkat kebutuhan pokok keluarga berjumlah 2 orang atau 4% responden, yang menyatakan cukup memuaskan berjumlah 3 orang atau 6% responden dan yang menyatakan kurang memuaskan berjumlah 45 orang atau 90% responden.

4. Tunjangan yang Diberikan Perusahaan

Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat berupa tunjangan finansial dan non finansial. Tunjangan finansial dapat berupa; bonus, insentif, THR, uang lembur, asuransi kesehatan dan sebagainya. Sementara tunjangan non finansial dapat berupa penilaian prestasi kerja, peluang akan promosi jabatan, mutasi,

penghargaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan, kesempatan mengemukakan ide, pendapat, kritik dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada tunjangan finansial seperti tunjangan hari tua, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan dan sebagainya yang dapat dinotasikan dalam angka-angka kuantitatif dan dapat diukur dengan metode yang sederhana.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 13 : Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah	%
1	Memuaskan	1	2
2	Cukup Memuaskan	2	4
3	Kurang Memuaskan	47	94
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas terlihat tanggapan responden terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bahwa yang menyatakan bahwa tunjangan yang mereka terima memuaskan hanya berjumlah 1 orang atau 2% responden, yang menyatakan cukup memuaskan berjumlah 2 orang atau 4% responden dan yang menyatakan kurang memuaskan berjumlah 47 orang atau 94% responden.

5. Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompensasi yang Mereka Terima

Dari ke empat tabel di atas, maka dapat kita ambil data rata-rata yang menggambarkan tingkat kepuasan mereka terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Terjadinya interval yang cukup jauh antara sebahagian responden yang menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima

memuaskan dengan responden yang menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan, lebih disebabkan oleh tingkat atau intensitas kerja dan pengorbanan yang mereka berikan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka mampu mendapatkan penghasilan yang memadai. Untuk lebih jelasnya mari kita simak data berikut.

Tabel 14 : Tanggapan Responden Tentang Kompensasi berupa Upah/Gaji dan Tunjangan yang Diberikan Perusahaan

No	Kompensasi (Gaji/Upah & Tunjangan)	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Kurang Memuaskan
1	Sistim Pengupahan	8	12	80
2	Perbandingan Antara Upah/Gaji dengan Hasil Kerja yang Telah dan Akan Dilakukan	12	36	52
3	Perbandingan Antara Upah Gaji dengan Kebutuhan Pokok Sehari-hari	4	6	90
4	Tunjangan yang Diberikan Perusahaan	2	4	94
	Rata-rata	6,5	14,5	79

Sumber : *Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel di atas tergambar jelas bahwa rata-rata tanggapan Responden yang menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima memuaskan berjumlah 6,5% responden, yang menyatakan cukup memuaskan berjumlah 14,5% responden dan yang menyatakan kurang memuaskan berjumlah 79% responden. Jadi dari rata-rata tanggapan responden tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang memuaskan.

4. Analisis Fasilitas Kerja

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dalam suatu perusahaan, fasilitas pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh karyawan

atau tenaga kerja, selain itu fasilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga sangat menentukan tercapainya target penyelesaian suatu pekerjaan seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya bagaimana tanggapan responden mengenai fasilitas kerja pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja merupakan sarang yang mendukung bagi terlaksananya kerja dengan baik. Ketersediaan alat kerja yang memadai bagi tenaga kerja memberikan manfaat besar bagi kelancaran kerja mereka.

Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan alat kerja yang mereka berikan bagi tenaga kerjanya, sehingga segala aktivitas kerja tidak mengalami hambatan yang berarti. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut memberikan kontribusi besar terhadap proses atau usaha pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Berikut tanggapan responden tentang fasilitas alat kerja yang diberikan perusahaan dalam menunjang kelancaran kerjanya.

Tabel 15 : Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Alat Kerja yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Baik	6	12
2	Cukup Baik	9	18
3	Kurang Baik	35	70
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan baik terhadap fasilitas kerja yang diberikan perusahaan berjumlah 6 orang atau 12% responden, yang menyatakan cukup baik berjumlah 9 orang atau 18% responden dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 35 orang 70% responden.

2. Fasilitas Kelengkapan Kerja

Dalam menjalankan aktivitas kerja pemasaran, ketersediaan fasilitas kelengkapan kerja seperti brosur, leaf leaf dan sebagainya sangat membantu mereka. Kelengkapan kerja tersebut merupakan salah satu sarana yang membantu komunikasi persuasif mereka dengan calon pembeli yang mereka hadapi. Komunikasi dengan menggunakan media yang memadai dapat menimbulkan dampak positif terhadap kemudahan mereka dalam memahami apa yang kita sampaikan. Berikut tanggapan responden tentang fasilitas kelengkapan kerja yang mereka dapatkan.

Tabel 16 : Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kelengkapan Kerja yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Baik	8	16
2	Cukup Baik	12	24
3	Kurang Baik	30	60
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas kelengkapan kerja bahwa yang menyatakan baik berjumlah 8 orang atau 16% dari responden, yang menyatakan cukup baik berjumlah 12 orang atau 24% responden dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 30 orang atau 60% responden.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sebenarnya tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan, namun ketiadaannya dapat menimbulkan keluhan atas rasa ketidakpuasan mereka terhadap kurang perhatiannya perusahaan terhadap kebutuhan mereka. Fasilitas sosial seperti poliklinik, masjid, sarana olah raga dan sebagainya perlu diupayakan keberadaannya oleh perusahaan dalam

menciptakan hubungan dua arah antara perusahaan dengan karyawannya. Berikut data yang diperoleh dari tanggapan responden tentang pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan fasilitas sosial yang disediakan perusahaan.

Tabel 17 : Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Sosial yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Baik	9	18
2	Cukup Baik	14	24
3	Kurang Baik	27	54
	Total	50	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas sosial yang diberikan perusahaan bahwa yang menyatakan baik berjumlah 9 orang atau 18% dari responden, yang menyatakan cukup baik berjumlah 14 orang atau 28% responden dan yang menyatakan kurang baik berjumlah 27 orang atau 54% responden.

4. Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang Disediakan Perusahaan

Dari ketiga unsur fasilitas kerja yang dipertanyakan di atas dapat kita rangkum dalam satu tabel berikut.

Tabel 18 : Frekwensi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Kerja yang Diberikan PT. Menara Dana Sejahtera Riau

No.	Tanggapan Responden	Fasilitas Alat Kerja		Fasilitas Kelengkapan Kerja		Fasilitas Sosial		Rata-rata
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Baik	6	12	8	16	9	18	15.33
2	Cukup Baik	9	18	12	24	14	28	23.33
3	Kurang Baik	35	70	30	60	27	54	61.33
	Total	50	100	50	100	50	100	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata dari tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang diteliti 15.33% responden menyatakan

baik, yang menyatakan cukup baik terhadap fasilitas kerja yang ada sebesar 23,33% responden dan yang menyatakan kurang baik sebesar 61,33% responden. Hal di atas menunjukkan bahwa fasilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan/ tenaga kerja masih kurang baik dan sangat perlu ditingkatkan agar dapat menekan angka labour turn over.

5. Pengaruh *Labour Turn Over* Terhadap Perusahaan

Seorang karyawan yang baru bekerja pada perusahaan, maka dengan sendirinya terjalin suatu ikatan antara perusahaan dengan karyawan tersebut yang mana ikatan tersebut disebut ikatan kerja.

Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja tidaklah berjalan terus menerus. Hal ini dapat terjadi karena karyawan itu berhenti dan meninggalkan pekerjaannya pada perusahaan tersebut. Jika karyawan berhenti atau tidak bekerja lagi pada perusahaan, guna kelangsungan usaha, perusahaan perlu mencari tenaga baru.

Maningkatnya *Labour Turn Over* yang terjadi terutama disebabkan oleh adanya semangat dan kegairahan kerja yang relatif rendah pada diri setiap karyawannya, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang dapat memberikan mereka kepuasan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Dari penelitian yang penulis lakukan pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau, ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya *Labour Turn Over* pada perusahaan ini yaitu :

1. Upah yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dirasakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden 79% dari total jumlah responden yang menyatakan bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada mereka masih kurang memuaskan.

2. Kurangnya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Hal ini juga dapat dilihat dari rata-rata tanggapan 61.33% responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan bagi kelancaran tugas dan pekerjaan mereka masih kurang memuaskan.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa timbulnya *Labour Turn Over* pada perusahaan adalah karena perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Untuk mengatasi hal ini perusahaan perlu meninjau kembali kebijaksanaan upah/ gaji yang selama ini diterapkan dalam perusahaan yang dirasa kurang efektif dalam upaya memotivasi para karyawan. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan pelayanan kepada karyawan dengan baik, sehingga *Labour Turn Over* yang berfluktuasi dan dikhawatirkan dapat meningkat lagi pada masa yang akan datang pada PT. Menara Dana Sejahtera dapat dihindari dan akan dapat beban kerugian yang ditimbulkan akibat *Labour Turn Over* yang tinggi.

Biaya-biaya yang ditanggung perusahaan akibat karyawan meninggalkan perusahaan antara lain :

1. Biaya penarikan karyawan.
2. Biaya pelatihan
3. Upah karyawan baru melebihi dari apa yang mereka hasilkan.
4. Tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan baru cenderung tinggi.
5. Hilangnya produksi selama selang waktu antara pemutusan hubungan kerja karyawan lama dengan pergantian dengan karyawan baru.
6. Terganggunya proses pencapaian target penjualan, karena dengan tingginya tingkat *Labour Turn Over*, sebahagian karyawan tidak menghasilkan omset sedikitpun.

7. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Upah lembur meningkat yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja yang besar.

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

Walaupun ada beberapa perusahaan yang menganggap bahwa tingginya tingkat *Labour Turn Over* bukannya suatu masalah yang perlu diperhatikan, krena tingkat penawaran pada tenaga kerja lebih besar dari pada permintaan. Sepintas pendapat ini benar, karena perusahaan akan dengan cepat dan mudah mencari penggantinya. Tetapi jika diteliti lebih cermat, maka hal ini akan merugikan perusahaan yang bersangkutan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan berpengalaman. Hal ini tentu akan mengganggu kelangsungan hidup usaha perusahaan, dimana perusahaan harus merekrut tenaga kerja yang baru dan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar, belum lagi proses produksi yang terhenti atau terlambat akibat berhentinya karyawan tersebut dan karyawan baru harus terlebih dahulu beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungannya sementara hal ini memerlukan waktu yang relatif lama. Dengan demikian tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Mengingat banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akibat dari berfluktuasinya *Labour Turn Over*, maka perusahaan perlu mengatasi keadaan ini dengan berbagai kebijaksanaan berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pelayanan bagi tenaga kerja. Untuk perbaikan dari segi pelayanan pada karyawan, perusahaan perlu melakukan tindakan seperti perbaikan sistem pengupahan, pemberian motivasi yang baik kepada karyawan dan perbaikan fasilitas kerja, dimana ini akan dapat hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan para karyawannya, sehingga semangat dan kegairahan kerja karyawan lebih tinggi dan hal ini akan dapat menekan tingkat *Labour Turn Over* pada perusahaan.

Langkah-langkah perbaikan di atas memerlukan komitmen dari semua pihak yang terkait; perusahaan dan karyawan. Tanpa adanya kesungguhan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam upaya menekan tingkat *Labour Turn Over*. Peran seorang pimpinan sangat diperlukan, tidak hanya dalam proses pengambilan keputusan secara menyeluruh, namun lebih dari itu peran seorang pimpinan sebagai *figur person* sangat diharapkan dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis; akrab, luwes, dinamis serta mampu membangkitkan suasana kondusif alam setiap aktivitasnya.

Meskipun sulit diukur dengan metode kuantitatif, namun tidak dapat disangkal bahwa pendekatan secara individu atau *individual approach* memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya iklim kerja yang penuh dengan semangat dan kegairahan beraktivitas.