

**ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
LABOUR TURN OVER PADA PERUSAHAAN GARAM
PT. BUDIONO PAMEKASAN**

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

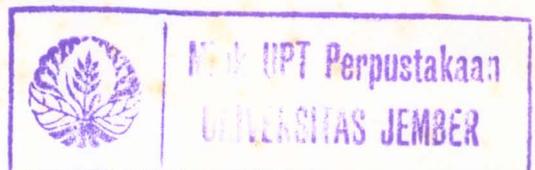
Oleh :

Elok Nofiandani

NIM : 960810201013

Asal	Prodi	Klasifikasi
Terima Tanggal	08/01	658.3 NoF 2
No. Induk	102038597	

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2001**



JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP LABOUR
TURN OVER PADA PERUSAHAAN GARAM
PT. BUDIONO PAMEKASAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Elok Nofiandani

N. I. M. : 96201013

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

30 JAN 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

Dra. Diah Yulisetiari, M.Si

NIP. 131 624 474

Sekretaris,

Drs. Markus Apriono

NIP. 131 832 340

Anggota,

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 131 403 353



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap
Labour Turn Over Pada Perusahaan Garam
PT.Budiono Pamekasan

Nama : Elok Nofiandani

NIM : 96.201013

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

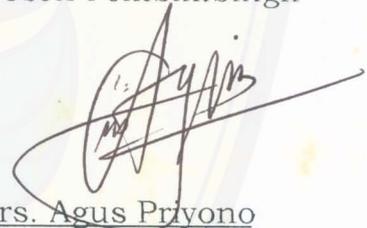
Dosen pembimbing I



Drs. Budi Nurhardjo,MSi

NIP. 131 403 353

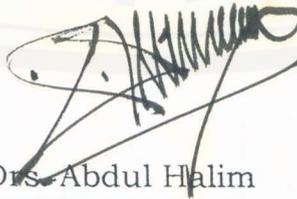
Dosen PembimbingII



Drs. Agus Priyono

NIP. 131 658 392

Ketua Jurusan



Drs. Abdul Halim

NIP. 130 674 838

Tanggal Persetujuan : 21 Januari 2001

MOTTO :

"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka merubah nasibnya sendiri. Dan bila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka mereka tidak ada yang dapat menolaknya. Dan sekali-kali tidak ada. (QS.Ar ra'du :11)



SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK :

- RAMANDA DAN IBUNDA TERCINTA
(ABD.ROCHIM ISHAZ DAN SUARTIK)
- KAKAK-KAKAKKU TERSAYANG
- KEPONAKAN-KEPONAKANKU YANG LUCU
- ANUGERAH TERINDAH YANG KUMILIKI
- ALMAMATERKU TERCINTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala kemurahan-Nya, akhirnya dengan penuh iringan rasa bahagia skripsi ini dapat penulis selesaikan., guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terwujud tanpa peran serta semua pihak yang berkenan memberikan bantuan baik material maupun spiritual, untuk itu penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Abdul Halim, selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Jember.
3. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, MSi, selaku dosen pembimbing I dan bapak Drs. Agus Priyono, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan selama penulisan skripsi.
4. Bapak pimpinan beserta seluruh staff P.T Budiono Pamekasan
5. Ramanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa ikhlas dengan do'a dan segala pengorbanannya mengantarku ke gerbang cita.
6. Kakak-kakakku tersayang beserta keluarga
7. Yon'x dengan segala kasih sayangnya
8. Teman-temanku Sita, Tatik, Andri, Tantri, Elvri, Foura, Ririn, Nenis, Geger, Pak Pot, Usman yang dengan senang hati memberikan saran dan kritik.
9. Arek-arek Magic ' 96 yang telah mengukir kenangan semasa aku kuliah

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Labour Turn Over Pada Perusahaan Garam PT. Budiono Pamekasan” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap tingkat LTO pada tenaga kerja langsung bagian produksi dan untuk mengetahui variabel kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap tingkat perputaran tenaga kerja. Periode penelitian dilakukan dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2000 .

Analisis pengaruh sistem kompensasi terhadap tingkat perputaran tenaga kerja bagian produksi pada PT. Budiono Pamekasan dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah perubahan variabel –variabel kompensasi (upah pokok, upah lembur, bonus, tunjangan pengobatan) mempunyai pengaruh terhadap perubahan tingkat perputaran tenaga kerja.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa perubahan tingkat variabel pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan menyebabkan perubahan tingkat perputaran tenaga kerja. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap tingkat perputaran tenaga kerja adalah upah pokok.

Dengan menggunakan uji t dan uji F diketahui bahwa variabel upah pokok, upah lembur, bonus dan tunjangan pengobatan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat perputaran tenaga kerja pada tenaga kerja bagian produksi PT. Budiono Pamekasan. Melihat kondisi demikian, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan sistem upah dan selalu menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan peraturan pemerintah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN ABSTRAKSI	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat penelitian	3
1.5 Batasan Masalah	4
1.6 Hipotesis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	5
2.2 Landasan Teori	7
2.2.1 Pengertian Kompensasi	7
2.2.2 Faktor - Faktor penting yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	7
2.2.3 Tujuan Administrasi Kompensasi	9
2.2.4 Upah	11

2.2.4.1 Pengertian Upah	11
2.2.4.2 Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan.....	12
2.2.4.3 Evaluasi Jabatan	13
2.2.4.4 Metode-metode Evaluasi Jabatan	13
2.2.5 Insentif	15
2.2.6 Kompensasi Pelengkap	16
2.2.7 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO).....	19
2.3 Kompensasi dan Perputaran Tenaga kerja	21
2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	22
2.4.1 Pengujian Koefisien regresi	23
2.4.2 Koefisien Korelasi Berganda	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Prosedur Pengumpulan Data	26
3.2.1 Jenis Data Penelitian	26
3.2.2 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya.....	27
3.4 Metode Analisis.....	28
3.4.1 Mengukur Tingkat LTO.....	28
3.4.2 Analisis Regresi Linier.....	29
3.5 Kerangka Pemecahan Masalah.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan.....	34
4.1.2 Struktur Organisasi	34
4.1.3 Kegiatan Produksi.....	40
4.1.3.1 Sifat dan Proses Produksi	40
4.1.3.2 Proses Produksi.....	40
4.1.3.3 Pelaksanaan Proses Produksi.....	41

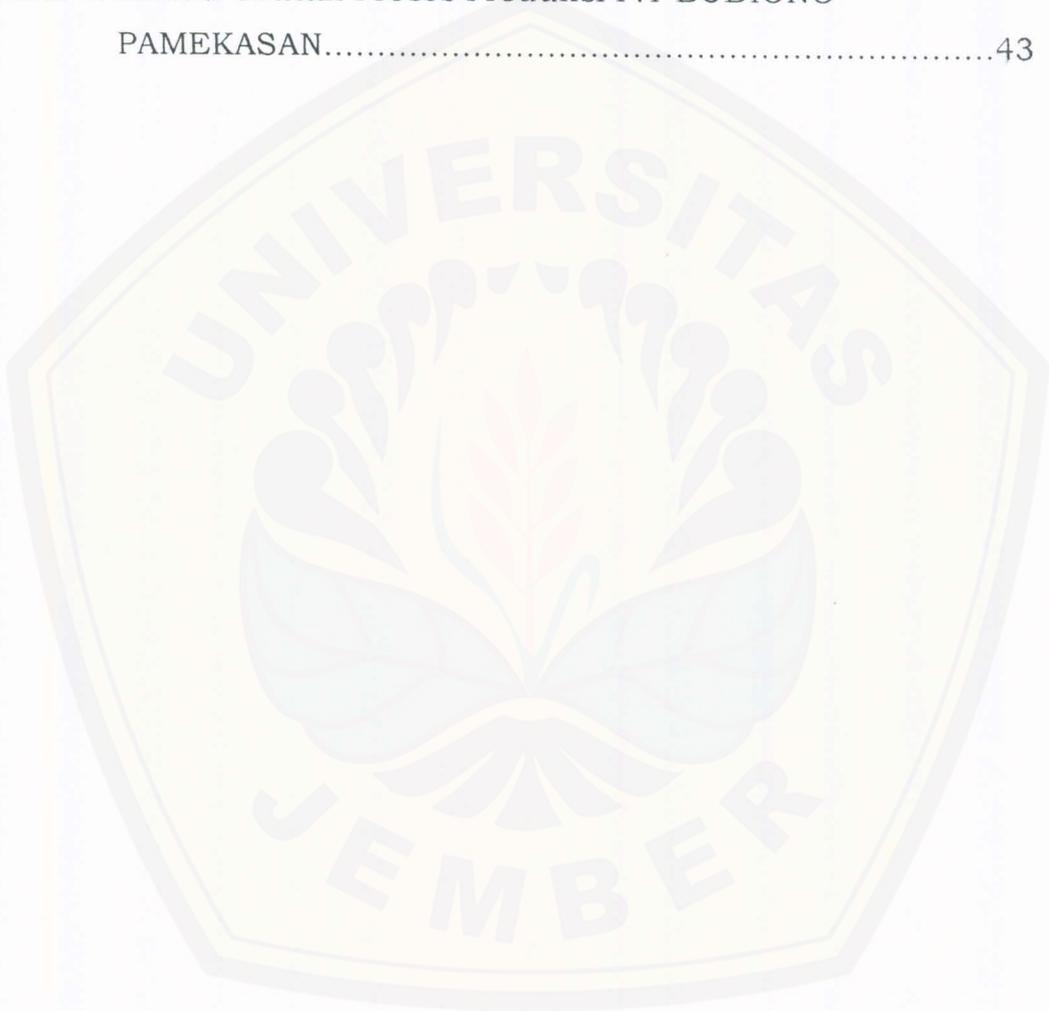
4.1.4 Pemasaran	44
4.1.5 Aspek Tenaga Kerja.....	45
4.1.5.1 Jumlah dan Klasifikasi Tenaga Kerja.....	45
4.1.5.2 Hari Kerja dan Jam Kerja	47
4.1.5.3 Program Kesejahteraan Karyawan	48
4.1.5.4 Sistem Pengupahan Tenaga Kerja.....	49
4.2. Analisis Data	53
4.2.1 Menghitung Tingkat Pergantian Tenaga Kerja.....	53
4.2.2 Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Tingkat LTO	56
4.2.3 Pengujian dengan Uji F	58
4.2.4 Pengujian Koefisien Regresi Parsial Uji t.....	59
4.2.5 Analisis koefisien Determinasi Berganda	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Mesin dan Peralatan yang digunakan tahun 2000
- Tabel 2 Jumlah Penjualan tahun 1997-2000
- Tabel 3 jumlah dan Klasifikasi Tenaga kerja tahun 2000
- Tabel 4 Jumlah Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi tahun 1997-2000
- Tabel 5 Jumlah Upah Pokok Tenaga Kerja Langsung Bag. Produksi Tahun 1997-2000
- Tabel 6 Jumlah Upah Lembur Tenaga Kerja Bag. Produksi tahun 1997-2000
- Tabel 7 Jumlah Bonus Tenaga Kerja Langsung Bag. Produksi Tahun 1997-2000
- Tabel 8 Tunjangan Pengobatan untuk Tenaga Kerja Langsung Bag. Produksi tahun 1997-2000
- Tabel 9 Jumlah Tenaga Kerja yang Keluar dan Masuk Bag. Produksi tahun 1997-2000
- Tabel 10 Tingkat LTO untuk TKL Bag. Produksi tahun 1997-2000

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi P.T BUDIONO PAMEKASAN.....	36
Gambar 2 Skema Urutan Proses Produksi P.T BUDIONO PAMEKASAN.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Perhitungan Tingkat Perputaran Tenaga kerja Langsung Bag. Produksi tahun 1997-2000
- Lampiran 2 Daftar Variabel X dan Variabel Y untuk Pengaruh Tingkat Kompensasi terhadap Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)
- Lampiran 3 Analisis Regresi untuk Tingkat Kompensasi Terhadap Tingkat Perputaran Tenaga kerja (LTO)
- Lampiran 4 Daftar Tabel Distribusi F
- Lampiran 5 Daftar Tabel Distribusi t

1. PENDAHULUAN

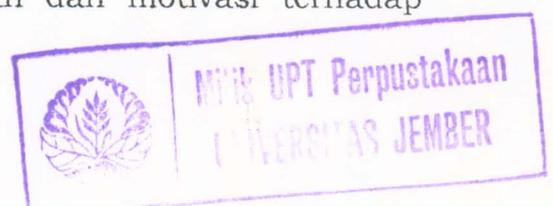
1.1 Latar Belakang Masalah

Era perdagangan bebas memberikan dampak pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sebagai salah satu unit ekonomi. Sehingga perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktifitas serta SDM agar tujuan perusahaan tercapai.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan salah satu kunci yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan manusia sebagai sumber daya memegang peranan penting. Salah satunya adalah sebagai penggerak operasi perusahaan. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk dapat meningkatkan produktifitasnya. Salah satu yang mempengaruhi produktifitas adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap tenaga kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang, dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi mungkin merupakan masalah dalam manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi sebagai salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Sebab kompensasi juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi secara benar akan memberikan kepuasan dan motivasi terhadap



karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kemampuan jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan mengakibatkan ketidakpuasan terhadap karyawan dan pada akhirnya mengakibatkan tingkat perputaran tenaga kerja cukup besar. Besarnya tingkat perputaran tenaga kerja akan berpengaruh pada produktifitas.

Oleh karena itu setiap perusahaan sebaiknya dapat menetapkan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja. Hal tersebut akan membantu meningkatkan produktifitasnya.

1.2 Pokok Permasalahan

PT.BUDIONO adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan garam dari garam curray (garam rakyat) menjadi garam beryodium. Kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan di upayakan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga pada akhirnya dapat mempertahankan karyawan. Namun dalam beberapa periode terakhir ini tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Budiono mengalami fluktuasi. Sehingga dari permasalahan tersebut perlu diketahui apakah sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan selama ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap fluktuasi tingkat perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT. Budiono. Fluktuasi tingkat perputaran tenaga kerja langsung bagian produksi pada PT. Budiono dapat dilihat dari arus masuk dan keluarnya tenaga kerja dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2000 yaitu tahun 1997 semester I tenaga kerja keluar 8 orang dan masuk 10 orang, semester II tenaga kerja

keluar 13 dan yang masuk 9 orang, tahun 1998 semester I tenaga kerja keluar 8 orang dan yang masuk 6 orang, semester II tenaga kerja yang keluar 10 orang yang masuk 8 orang, tahun 1999 semester I tenaga kerja yang keluar 8 orang dan yang masuk 10 orang, semester II tenaga kerja yang keluar 6 orang dan yang masuk 5 orang, tahun 2000 semester I tenaga kerja yang keluar 5 orang dan yang masuk 2, semester II tenaga kerja yang keluar 6 orang dan yang masuk 2 orang. Dari data tersebut maka perlu diketahui apakah sistem kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruh yang significant dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat perkembangan perputaran tenaga kerja langsung dari tahun 1997-2000 pada perusahaan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap tingkat perputaran tenaga kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi yang paling dominan terhadap tingkat perputaran tenaga kerja (LTO).

1.5 Manfaat Penelitian

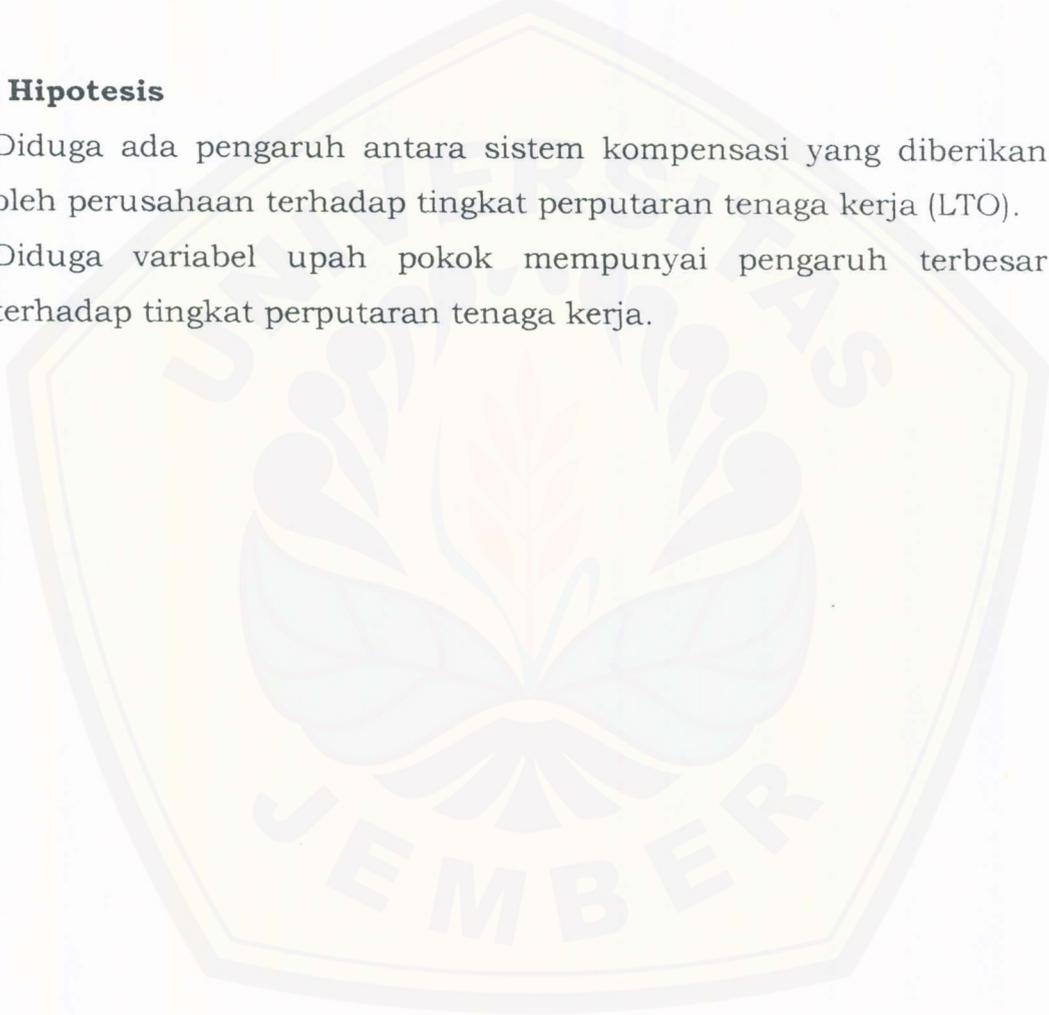
- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam kebijaksanaan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja langsung dalam usahanya untuk menekan tingkat perputaran tenaga kerja
- b. Merupakan sumbangan pemikiran bagi yang berminat di bidang ini dan menambah perbendaharaan perpustakaan ilmu pengetahuan sosial

1.5 Batasan Masalah

- a. Dibatasi hanya pada tenaga kerja langsung bagian produksi
- b. Periode analisis terbatas hanya untuk semester I tahun 1997 sampai dengan semester II tahun 2000

1.6 Hipotesis

- a. Diduga ada pengaruh antara sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap tingkat perputaran tenaga kerja (LTO).
- b. Diduga variabel upah pokok mempunyai pengaruh terbesar terhadap tingkat perputaran tenaga kerja.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan hasil penelitian sebelumnya

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satu yang akan mendasari penelitian ini adalah:

- 1). Penelitian dilakukan oleh Sofa Nurhayati Isnaeni (1999), dengan topik bahasan “Evaluasi Pemberian Kompensasi terhadap tingkat Labour Turn Over”, diperoleh beberapa kesimpulan penting untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi yang diberikan terhadap perputaran tenaga kerja, secara bersama-sama digunakan uji F. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan pada asumsi kombinasi variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap tingkat perputaran tenaga kerja menunjukkan tingkat pengaruh yang nyata. Hal tersebut dinyatakan dengan nilai F hitung (75,73645) lebih besar daripada F tabel (5,19). Artinya bahwa setiap kombinasi variabel kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap tingkat perputaran tenaga kerja.
- 2). Penelitian dilakukan oleh Hendro Budi Tjahjono (1995), dengan topik bahasan “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap efisiensi dan Mobilitas Tenaga kerja pada Perusahaan Firma Sari Guna Gedangan Sidoarjo”, diperoleh beberapa kesimpulan penting untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap tingkat efisiensi dan mobilitas tenaga kerja digunakan uji F. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan asumsi kombinasi variabel pengupahan yang berpengaruh terhadap efisiensi tenaga kerja menunjukkan tingkat pengaruh yang nyata. Hal tersebut dinyatakan dengan nilai F hitung (14,01569) lebih

besar dari F tabel (5,05), dan pengaruh variabel pengupahan terhadap mobilitas tenaga kerja menunjukkan tingkat pengaruh yang nyata. Hal tersebut dinyatakan dengan nilai F hitung (9,49709) lebih besar dari F tabel (5,05). Hal ini berarti bahwa setiap kombinasi variabel pengupahan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap efisiensi dan mobilitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini, antara lain:

a). Persamaan

- 1). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda
- 2). Penelitian dilakukan terhadap tenaga kerja langsung bagian produksi

b). Perbedaan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian ini
1). Perusahaan	PT.NAFO Banyuwangi	Firma Sari Guna Gedangan Sidoarjo	Perusahaan Garam PT.Budiono Pamekasan
2). Periode	Tahun 1994-1998	Tahun 1990-1995	Tahun 1997-2000
3). Variabel	LTO, upah pokok, upah lembur, premi, tunjangan kacamata, bonus.	LTO, upah dasar, upah lembur, premi- hadir, tunjangan- Kesehatan	LTO, upah pokok, upah lembur, bonus, tunjangan pengobatan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penentuan tingkat kompensasi moneter merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan karena upah dan gaji sering merupakan satu-satunya alat bagi karyawan untuk kelangsungan hidupnya secara ekonomis.

Bila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berprestasi kerja bagus, karena pindah ke perusahaan yang bersedia memberi kompensasi lebih tinggi. Sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

(T.H.Handoko,1997:155)

2.2.2 Faktor-faktor penting yang mempengaruhi Kebijakan kompensasi

Walaupun dalam penentuan gaji itu dapat dilibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi keputusan akhir mengenai jumlah gaji atau upah dalam nilai uang.

Faktor-faktor tersebut antara lain (T.H.Handoko,1997:158)

1).Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Pekerjaan membutuhkan ketrampilan tinggi sedangkan jumlah tenaga kerja langka, maka gaji dan upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran

tenaga kerja yang melimpah, gaji atau upah akan cenderung rendah.

2).Serikat-serikat buruh

Dalam struktur hubungan ekonomi, serikat-serikat buruh umumnya mencoba untuk mempengaruhi segi penawaran, lemah atau kuatnya serikat buruh mencerminkan kemampuan organisasi buruh tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.

3).Kemampuan untuk membayar

Serikat-serikat buruh seringkali menuntut peningkatan kompensasi dengan dalih bahwa perusahaan yang bersangkutan makmur dan mampu membayar, maka ada kecenderungan untuk menawarkan harga yang lebih tinggi kepada tenaga kerja secara langsung.

4).Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar buruhnya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktifitas mereka.

5). Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi terutama yang berupa upah atau gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapatkan perhatian perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup layak” itu.

Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan merupakan penyelesaian fundamental bagi kompensasi karyawan yang wajar.

6). Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan atau pimpinan organisasi ataupun perusahaan mengenai penetapan kompensasi. Campur tangan pemerintah yaitu ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah kerja karyawan pria maupun wanita, dewasa atau anak-anak pada batas umur tertentu.

2.2.3 Tujuan Administrasi Kompensasi

Secara terinci tugas-tugas yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut (T.H.Handoko,1997:164):

1).Memperoleh personalia yang berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja. Tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang cukup tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap yang sudah bekerja di perusahaan lain.

2) Memperoleh karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan mendorong karyawan untuk keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi ini hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Pengendalian biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerjanya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) pada karyawannya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek personalia lainnya administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

2.2.4 Upah

2.2.4.1 Pengertian upah

Berbagai pengertian upah telah banyak dikeluarkan oleh beberapa ahli, Pengertian-pengertian tersebut antara lain (H.Ranupandojo dan S.Husnan,1996:157):

- 1) Arti upah menurut UU kecelakaan tahun 1974 no.33 pasal 7 ayat a dan b adalah:
 - a). Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
 - b). Perumahan, makan satu bulan, makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.
- 2) Menurut Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang diberikan oleh seseorang pada orang lain.
- 3) Menurut Hadi Poerwono yaitu pemberian jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja.
- 4) Prof. Dr. F. J. H. M. Van Ber Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis
- 5) Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagai berikut: upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja pada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pengertian-pengertian diatas meskipun berbeda-beda, tapi pada dasarnya memiliki maksud yang sama yaitu mengganti jasa yang telah diserahkan pekerja pada pihak lain (perusahaan).

2.2.4.2 Keadilan dan kelayakan dalam pengupahan

Didalam pemberian upah, perlu juga diperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata, yang dimaksud disini adalah hubungan antara pengorbanan dan hasil yang diharapkan. Semakin besar pengorbanan yang diberikan maka semakin besar pula hasil yang diharapkan. Keadilan dalam pengupahan ini sering disebut pula konsistensi internal.

Kelayakan dalam pengupahan dapat diartikan bahwa upah yang ditetapkan bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Kelayakan dalam pengupahan ini sering disebut konsistensi eksternal.

Untuk mengukur struktur upah yang baik dan memenuhi syarat internal dan eksternal konsistensi bisa menggunakan evaluasi jabatan.

(H.Ranupandojo dan S.Husnan,1996 : 140)

2.2.4.3 Evaluasi jabatan

Definisi umum dari evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang ada dalam perusahaan.

Saat ini, evaluasi jabatan dianggap paling cocok dalam arti memenuhi persyaratan pengupahan yang dikehendaki oleh berbagai pihak. Metode ini menjadi semakin terkenal karena digunakannya teknologi produksi yang modern, dimana tenaga manusia tidak dapat disamakan dengan mesin dan menuntut hak-hak dasarnya dilindungi.

Bagi perusahaan, evaluasi jabatan akan menghilangkan atau mengurangi keresahan karyawan dalam hal pengupahan, sehingga dapat menciptakan kerja yang harmonis. Bagi pemerintah evaluasi jabatan akan mempercepat jalannya pembangunan, karena tenaga kerja akan meluas kesemua sektor, yang berarti penyebaran dan kenaikan penghasilan lebih merata dari masyarakat.

(H.Ranupandojo dan S.Husnan,1996: 141)

2.2.4.4 Metode-metode Evaluasi jabatan

Pada dasarnya ada 4 macam metode evaluasi jabatan, tapi dalam prakteknya banyak istilah yang digunakan untuk keempat metode tersebut, yaitu:

1) The Ranking Method atau The Simple Ranking Method

Sistem ini merupakan sistem yang paling sederhana dan banyak digunakan oleh perusahaan kecil, karena prosesnya sederhana dan murah. Dimana spesifikasi jabatan yang ada dipisah-pisahkan antara yang paling sukar dan yang paling mudah. Kemudian dinilai oleh suatu team, lalu dibuat urut-urutannya guna

menentukan besarnya upah untuk masing-masing jabatan. Kelemahan metode ini adalah hasil yang diperoleh kurang teliti, karena jabatan-jabatan yang ada diperbandingkan begitu saja tanpa adanya standar tertentu yang dijadikan pedoman.

2) The Job Grading atau The Grade Classification Method

Metode ini merupakan perbaikan dari metode Ranking, sebab sudah disusun suatu kelompok jabatan yang digunakan sebagai standar pengukur untuk jabatan-jabatan yang akan di nilai. Kelebihan dari metode ini adalah sederhana, murah dan mudah diterapkan, tetapi karena sifatnya yang sederhana, menjadi tidak efektif bila diterapkan pada perusahaan besar dan memiliki pekerjaan kompleks.

3) The Factor Comparisson Method

Metode ini lebih kompleks daripada dua metode sebelumnya, proses penerapannya adalah sebagai berikut:

- a).Memilih dan memberikan penjelasan terhadap faktor-faktor jabatan yang akan dinilai
- b).Mengadakan pemilihan jabatan-jabatan kunci
- c).Mengadakan penilaian atas faktor-faktor jabatannya
- d).Menyusun alokasi nilai uang untuk menentukan besarnya upah
- e) Mengadakan penilaian terhadap jabatan-jabatan lain dengan cara membandingkan faktor-faktor jabatan kunci

Metode ini lebih sistematis dan mudah dipahami oleh para karyawan, tetapi kelemahannya terletak pada cara penilaian yang masih kasar dan tidak langsung.

4) The Point Rating Method

Metode ini banyak dipakai dalam prakteknya karena dianggap lebih teliti didalam menentukan nilai suatu jabatan. Prosesnya adalah sebagai berikut:

- a).Memilih dan menentukan faktor-faktor jabatan yang akan diteliti
- b).Menentukan degree (tingkat-tingkat) dari bobot tiap faktor jabatan dan defenisinya
- c).Menentukan nilai point untuk setiap faktor sehingga dapat dihitung berapa jumlah point suatu jabatan

Metode ini lebih obyektif didalam mengukur jabatan yang ada dalam perusahaan atau organisasi bila dibandingkan dengan metode-metode lainnya. Kelemahan metode ini adalah tidak mampu menghadapi perubahan ekonomi yang mempengaruhi struktur upah.

2.2.5 Insentif

Kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dan produktifitas. Tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktifitas karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang karyawan untuk input yang diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakannya, rencana-rencana komisi, dan bonus adalah sistem insentif yang paling lazim digunakan meskipun beberapa spesialis kompensasi merencanakan menggolongkan rencana pembagian keuntungan dan pembagian laba sebagai program insentif dapat dikaitkan dengan produktifitas individu, kelompok, pabrik, atau organisasional. Untuk membuat sebuah program rencana dari

insentif agar berhasil maka ada dua faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Jumlah rata-rata keluaran yang diperlukan bagi kinerja yang memadai
2. Jumlah dana yang wajar dan adil yang pantas untuk jumlah rata-rata pekerjaan

(T.H.Handoko,1997:163)

2.2.6 Kompensasi Pelengkap

Maksud pokok pemberian kompensasi pelengkap (sering disebut "fringe benefits") adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap ini berbentuk penyediaan paket "benefits" dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan. Benefits dan pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Karena biasanya diperlakukan sebagai upaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Manfaat yang diperoleh perusahaan dengan menyediakan tipe kompensasi ini adalah (T.H.Handoko,1997:163)

- 1). Peningkatan semangat kerja dan loyalitas
- 2). Penurunan perputaran karyawan dan absensi
- 3). Hubungan masyarakat lebih baik
- 4). Pemuasan kebutuhan karyawan
- 5). Pengurangan ancaman intervensi pemerintah

Dalam menyebut kompensasi pelengkap, masing-masing perusahaan mempunyai nama tersendiri. Ada yang menyebut

“program-program pelayanan”, “pembayaran diluar gaji”, “benefits karyawan” ada pula yang menyebut “tunjangan”.

Apapun sebutannya, namun pada dasarnya kompensasi pelengkap dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu:

1).Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time of benefits).

Periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar, yang mencakup:

a). Istirahat on the job

Ini meliputi istirahat, makan, dan waktu mencuci (membersihkan diri) atau ganti pakaian. Dengan penyediaan waktu istirahat dalam pelaksanaan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan produktifitas.

b). Hari-hari sakit

Hampir semua perusahaan membayar semua karyawannya bila mereka absen karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimal jumlah hari sakit pertahun. Untuk menghindari penyalahgunaan ketentuan hari sakit, banyak perusahaan mengharuskan karyawan menunjukkan bukti sakit dari dokter atau rumah sakit.

c). Liburan dan cuti Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur nasional dalam memberikan libur bagi karyawan. Disamping itu, kebijaksanaan personalia perusahaan sering memberikan periode cuti selama batas waktu tertentu.

d). Alasan-alasan lain

Alasan-alasan lain yang ditentukan dengan kebijaksanaan perusahaan antara lain: kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepanjangan, wajib militer atau upacara pemakaman.

2). Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi jiwa dan asuransi kesehatan. Disamping asuransi ada juga benefits yang dimaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun, yang meliputi:

- a).Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu dalam satu periode
- b).Rencana-rencana pensiun
- c).Tunjangan hari tua
- d).Tunjangan pengobatan
- e).Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan

3). Program-program pelayanan karyawan

Program pelayanan bermaksud memenuhi kebutuhan karyawan, yang berupa: program rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial yang legal, dan aneka ragam bentuk pelayanan lainnya

4). Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal

Dengan dikeluarkannya UU kerja yang dikeluarkan tanggal 12 januari 1970, hal ini mencerminkan pemerintah berupaya untuk lebih mengatur masalah keselamatan di tempat kerja, peraturan lain seperti pemberian kompensasi bagi karyawan yang menderita cacat (tidak dapat bekerja lagi) pernah kecelakaan ditempat kerja, pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pemberian asuransi tenaga kerja, dan perawatan kesehatan secara periodik.

2.2.7 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)

Bila kita sudah menetapkan jumlah karyawan yang akan ditarik berarti kita belum memperhitungkan kemungkinan kehilangan karyawan karena pensiun, sakit, meninggal dunia, ataupun sebab-sebab lain yang mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan secara sederhana. Pengertian tingkat perputaran tenaga kerja adalah merupakan aliran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi tingkat perputaran karyawan berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dan dalam hal ini akan sangat merugikan perusahaan sebab apabila karyawan meninggalkan perusahaan akan menimbulkan berbagai biaya, antara lain (H.Ranupandojo dan S.Husnan, 1996:156):

- 1) Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dan mempelajari penggantian
- 2) Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih
- 3) Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya lebih tinggi dari karyawan lama
- 4) Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan
- 5) Peralatan yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
- 6) Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru
- 7) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak ingin mengalami penundaan penyerahan.

Tingkat perputaran tenaga kerja dapat diformulasikan sebagai berikut (H.Ranupandojo dan S.Husnan, 1996 :138):

$$\text{Rata-rata jumlah pekerja} = \frac{\text{jumlah TK. Awal} + \text{akhir}}{2}$$

$$\% \text{ LTO} = \frac{\text{Tingkat pergantian tenaga kerja}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

Penghitungan tingkat LTO memperhatikan 3 hal yaitu accession rate (penambahan tenaga kerja), separation rate (jumlah tenaga kerja yang keluar), dan replacement rate (tingkat pergantian tenaga kerja). Replacement rate merupakan angka terkecil antara accession rate dan separation rate yang disebut dengan Net Labour Turn Over, dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Accession rate} = \frac{\text{Jumlah tenaga kerja masuk}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

$$\text{Separation rate} = \frac{\text{jumlah tenaga kerja keluar}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

Beberapa cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk menekan tingkat LTO (Nitisemito, 1992:170):

- 1).Gaji yang cukup
- 2).Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3).Sekali-kali menciptakan suasana santai
- 4).Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- 5).Berikan kesempatan pad karyawan untuk maju
- 6).Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 7).Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding
- 8).Pemberian insentif yang terarah
- 9).Fasilitas yang menyenangkan

Kompensasi yang baik yang mampu mengikat tenaga kerja supaya tidak keluar dari perusahaan, serta dapat menimbulkan

semangat dan kegairahan kerja. Kita harus menyadari bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja. Bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memuaskan tenaga kerjanya, tentulah tingkat LTO dapat ditekan.

2.3 Kompensasi dan Perputaran Tenaga Kerja

Pemberian kompensasi mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja tenaga kerja. Hal tersebut juga memiliki dampak pada apakah seorang karyawan kemungkinan akan mengundurkan diri dan menerima suatu pekerjaan ditempat lain. Keputusan untuk keluar dari organisasi melibatkan dua pertimbangan: (1) keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan (2) kemampuan karyawan untuk keluar. Karena karyawan-karyawan tertentu memiliki informasi penting mengenai keadilan internal, ada kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai dampak yang lebih besar terhadap perputaran tenaga kerja dari pada ketersediaan pekerjaan-pekerjaan yang dibayar lebih baik diperusahaan lain. Dengan demikian, keinginan untuk keluar dari perusahaan mungkin berakar dari ketidakpuasan daripada ketersediaan pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

Permasalahan lain yang muncul akibat dari ketidakpuasan mengenai upah misalnya timbul masalah psikologis terhadap diri karyawan, dan kesehatan fisiknya sehingga permasalahan-permasalahan seperti ini dapat menimbulkan perputaran tenaga kerja secara terpaksa jika seorang karyawan memerlukan perawatan medis atau tidak mampu lagi bekerja karena tidak sehat.

(Henry S.Simamora, 1997:546)

2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah suatu tehnik analisis untuk mendeteksi variasi dari variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi variabel tak bebas dengan asumsi bahwa pengaruh tersebut dapat dijelaskan dalam bentuk garis linier. Oleh karena itu, maka analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis variabel kompensasi yang dikaitkan dengan tingkat perputaran tenaga kerja.

Variabel-variabel yang terdapat pada kompensasi yang dikaitkan dengan perputaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai variabel bebas (independent variable) disatu pihak, dan dilain pihak tingkat perputaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai suatu variabel tak bebas (dependent).

Adapun formulasinya sebagai berikut (Supranto, 1992:325)

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kX_k$$

dimana :

y = variabel dependent

b_0 = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel independent 1

b_2 = koefisien regresi variabel independent 2

b_3 = koefisien regresi variabel independent 3

b_4 = koefisien regresi variabel independent 4

x_1 = frekuensi penggunaan variabel independent 1

x_2 = frekuensi penggunaan variabel independent 2

x_3 = frekuensi penggunaan variabel independent 3

x_4 = frekuensi penggunaan variabel independent 4

b_0, b_1, b_2, b_3, b_4 dapat dicari melalui :

$$\sum y_i x_{1i} = a_1 \sum x_i^2 + a_2 \sum x_{1i} x_{2i} + a_3 \sum x_{1i} x_{3i} + a_4 \sum x_{1i} x_{4i}$$

$$\sum y_i x_{2i} = a_1 \sum x_{1i} x_{2i} + a_2 \sum x_{2i}^2 + a_3 \sum x_{2i} x_{3i} + a_4 \sum x_{2i} x_{4i}$$

$$\sum y_i x_{3i} = a_1 \sum x_{1i} x_{3i} + a_2 \sum x_{2i} x_{3i} + a_3 \sum x_{3i}^2 + a_4 \sum x_{3i} x_{4i}$$

$$\sum y_i x_{4i} = a_1 \sum x_{1i} x_{4i} + a_2 \sum x_{2i} x_{4i} + a_3 \sum x_{3i} x_{4i} + a_4 \sum x_{4i}^2$$

2.4.1 Pengujian Koefisien Regresi

Uji statistik t yaitu pengujian pengaruh secara individu antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji secara bersama-sama antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji statistik F. Uji t dapat dianalisis dengan menggunakan formula sebagai berikut (Supranto, 1992 : 330) :

$$t = \frac{b_i}{sbk}$$

dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

b_i = koefisien regresi parsial ke- i

$i = 1, 2, \dots, k$

sbk = standart error

dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila

$$-t_{(\alpha/2)(n-k-1)} \leq t_0 < t_{(\alpha/2)(n-k-1)}$$

- H_0 ditolak apabila

$$-t_{(\alpha/2)(n-k-1)} > t_0 \text{ atau } t_{(\alpha/2)(n-k-1)} < t_0$$

Uji F dapat dianalisis dengan menggunakan formula sebagai berikut (Supranto, 1992:336).

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

dimana:

F = koefisien secara menyeluruh

R^2 = koefisien penentuan berganda

k = banyaknya variabel

n = banyaknya data

Dengan kriteria pangujian :

- H_0 diterima bila :

$$-F(\alpha/2)_{(k-1)(n-k)} \leq F \text{ hitung} < F(\alpha/2)_{(k-1)(n-k)}$$

- H_0 ditolak bila :

$$-F(\alpha/2)_{(k-1)(n-k)} > F \text{ hitung atau } F(\alpha/2)_{(k-1)(n-k)} < F \text{ hitung}$$

2.4.2 Koefisien Korelasi Berganda

Formulasi ini dapat digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat secara bersama-sama. Akar dari koefisien korelasi berganda, formulasinya sebagai berikut (Supranto, 1992 : 337).

$$R^2 = \frac{\text{jumlah kuadrat regresi}}{\text{jumlah kuadrat total}}$$

$$R^2_{y,1,2,\dots,k} = \frac{b_1x_1y + b_2x_2y + \dots + b_kx_ky}{y^2}$$

$$R_{y,1,2,\dots,k} = \sqrt{\frac{b_1x_1y + b_2x_2y + \dots + b_kx_ky}{y^2}}$$

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kasus karena hal ini sesuai dengan pokok permasalahan yang dihadapi oleh PT.Budiono di Pamekasan yaitu jumlah tenaga kerja yang keluar dan yang masuk pada bagian produksi dalam beberapa periode terakhir ini mengalami fluktuasi sehingga perlu diketahui apakah sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari upah pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan mempunyai pengaruh terhadap perputaran tenaga kerja langsung.

Dalam penelitian kasus ini sebelumnya akan dicari terlebih dahulu mengenai berapa tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi selama periode penelitian (semester I tahun 1997 sampai dengan semester I tahun 2000). Dari hasil data tersebut akan dievaluasi pengaruh variabel-variabel kompensasi terhadap tingkat perputaran tenaga kerja (LTO). Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dengan LTO secara individual digunakan uji t, dan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama digunakan uji F. Pengujian keeratan hubungan variabel kompensasi secara bersama-sama digunakan koefisien korelasi berganda, dan pengujian secara individual digunakan koefisien korelasi parsial.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung dari perusahaan garam “Budiono” Pamekasan melalui wawancara dan observasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan seperti: pemberian kompensasi yang efektif, usaha untuk menekan tingkat LTO

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku, dokumen dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah perusahaan yang berhubungan dengan perputaran tenaga kerja dan kompensasi serta hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai data penunjang untuk landasan teori dan formulasi pemecahan masalah

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung dengan obyek yang diteliti. Data yang diperoleh dari metode ini antara lain adalah sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja langsung bagian produksi.

b. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap proyek obyek yang diteliti. Pengamatan yang dilakukan antara lain yaitu terhadap lingkungan dan kondisi kerja pada perusahaan.

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan studi literatur yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Data yang diperoleh dari metode ini antara lain yaitu jumlah tenaga kerja yang masuk dan tenaga kerja yang keluar dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2000, total biaya kompensasi yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung bagian produksi

3.3 Definisi Variabel Operasional dan pengukurannya

1. Upah Pokok

Adalah upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya secara tetap setiap minggu/bulannya, yang disesuaikan dengan UMR

2. Upah Lembur

Adalah tambahan upah terhadap gaji pokok yang disebabkan adanya penambahan jam kerja diluar jam kerja normal .Lamanya jam lembur ditentukan oleh perusahaan.

3. Bonus

Diberikan biasanya sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan dan prestasi kerja dari tenaga kerja langsung itu sendiri dalam kegiatan produksi. Bonus ini diberikan oleh perusahaan sebagai tanda terima kasih pada tenaga kerja yang telah bekerja dengan baik.

4. Tunjangan Pengobatan

Perusahaan memberikan tunjangan pengobatan untuk karyawan yang sakit hingga masuk rumah sakit dan bukan merupakan penyakit ringan. Jadi harus ada surat keterangan dari rumah sakit mengenai penyakitnya.

5. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)

Merupakan tingkat aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Mengukur Tingkat LTO

Untuk mengukur tingkat perputaran tenaga kerja digunakan formulasi sebagai berikut (H.Ranupandojo dan S.Husnan,1996:157):

$$\text{Rata-rata jumlah pekerja} = \frac{\text{jumlah TK awal} + \text{TK akhir}}{2}$$

$$\% \text{ LTO} = \frac{\text{tingkat Pergantian TK}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

Penghitungan tingkat LTO memperhatikan 3 hal yaitu “accesion rate” (penambahan TK), “separation rate” (jumlah tenaga kerja keluar) dan “replacement rate” (tingkat pergantian TK). Perumusannya sebagai berikut:

$$\text{Accesion rate} = \frac{\text{Jumlah TK masuk}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

$$\text{Separation rate} = \frac{\text{jumlah TK keluar}}{\text{rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

Replacement rate merupakan angka terkecil antara accesion rate dan separation rate yang disebut dengan Net Labour Turn Over.

3.4.2 Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem kompensasi terhadap tingkat LTO , maka dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a). Regresi linier berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan tingkat LTO (variabel yang tergantung) disebabkan karena berubahnya variabel kompensasi (variabel bebas).

Formulasinya sebagai berikut (Supranto, 1992: 335):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y = tingkat LTO

X₁ = upah pokok

X₂ = upah lembur

X₃ = bonus

X₄ = tunjangan pengobatan

b₀ = konstanta

b). pengujian koefisien regresi

untuk mengukur tingkat nyata pengaruh antara pengupahan dengan tingkat LTO, dapat dilakukan secara bersama-sama maupun secara individual. Pengujian secara individual dilakukan dengan pengujian uji t sedangkan pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan uji F.

1). Pengujian dengan uji t.

Pengujian secara individual dengan mengukur besaran nilai t.

Langkah-langkah : (Supranto,1992,330)

- Menentukan kriteria pengujian 2 sisi:
 - $H_0 = b_0 = 0$ berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat
 - $H_0 = b_0 \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat
- dipilih level of significance 0,05
- Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi :
 - H_0 diterima bila
 - $-t(\alpha/2_{(n-k-1)}) \leq t_0 < t(\alpha/2_{(n-k-1)})$
 - H_0 ditolak bila
 - $-t(\alpha/2_{(n-k-1)}) > t_0$ atau $t(\alpha/2_{(n-k-1)}) < t_0$
- Perhitungan nilai t.

$$t = \frac{b_i}{s_{b_k}}$$

Dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

b_i = koefisien regresi parsial ke-i

s_{b_k} = standar error

2). Pengujian dengan uji F.

Pengujian secara bersama-sama dengan mengukur besaran nilai F. Langkah-langkah : (Supranto, 1992 : 336)

- Menentukan kriteria pengujian 2 sisi
 - $H_0 = b_0 = 0$ berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat
 - $H_0 = b_0 \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat
- Dipilih level of significance 0,05

- Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi :

Ho diterima bila :

$$-F (\alpha/2_{(k-1)(n-k)}) \leq F \text{ hitung} < F (\alpha/2_{(k-1)(n-k)})$$

Ho ditolak bila :

$$-F (\alpha/2_{(k-1)(n-k)}) > F \text{ hitung atau } F (\alpha/2_{(k-1)(n-k)}) < F \text{ hitung}$$

Perhitungan

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

dimana:

F = koefisien secara menyeluruh

R²= koefisien penentuan berganda

k = banyaknya variabel

n = banyaknya data

c). koefisien korelasi berganda

Formulasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas secara bersama-sama. Akar dari koefisien korelasi berganda.

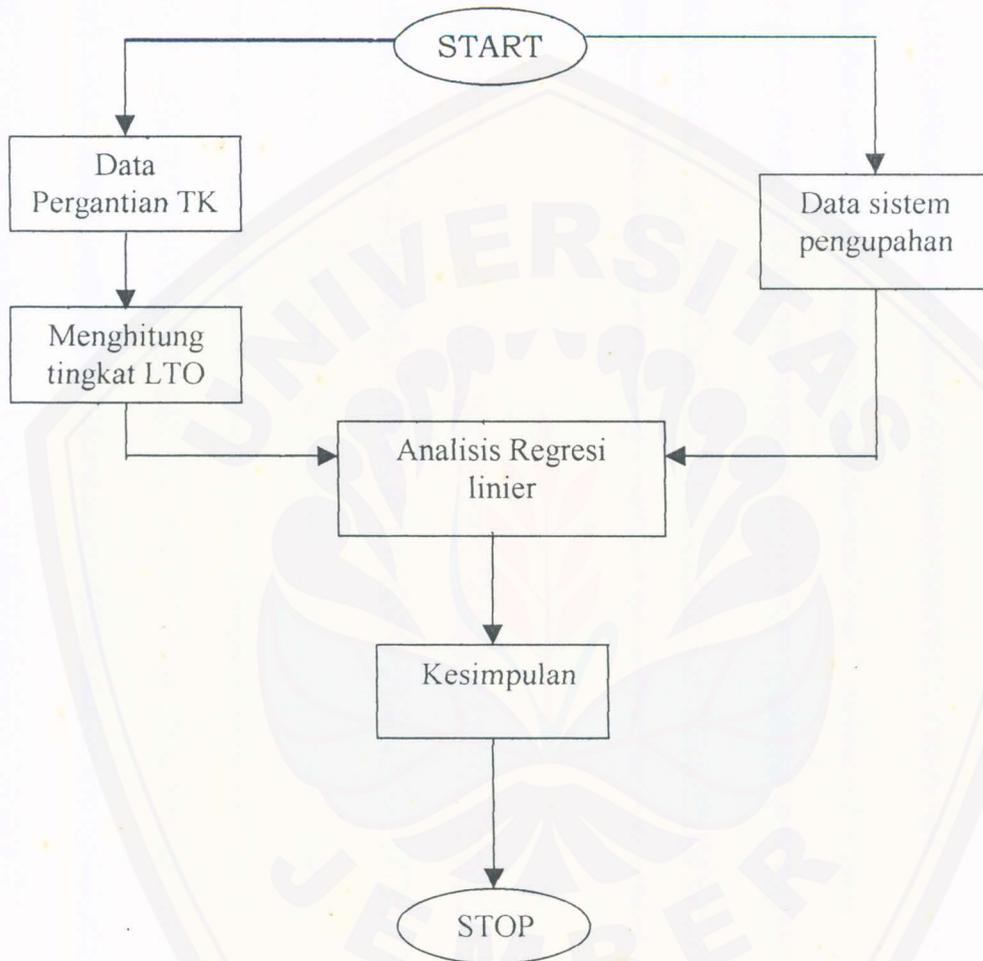
Formulasinya sebagai berikut . (Supranto,1992: 337)

$$R^2 = \frac{\text{jumlah kuadrat regresi}}{\text{jumlah kuadrat total}}$$

$$R^2_{y,1,2,\dots,k} = \frac{b_1x_1y + b_2x_2y + \dots + b_kx_ky}{y^2}$$

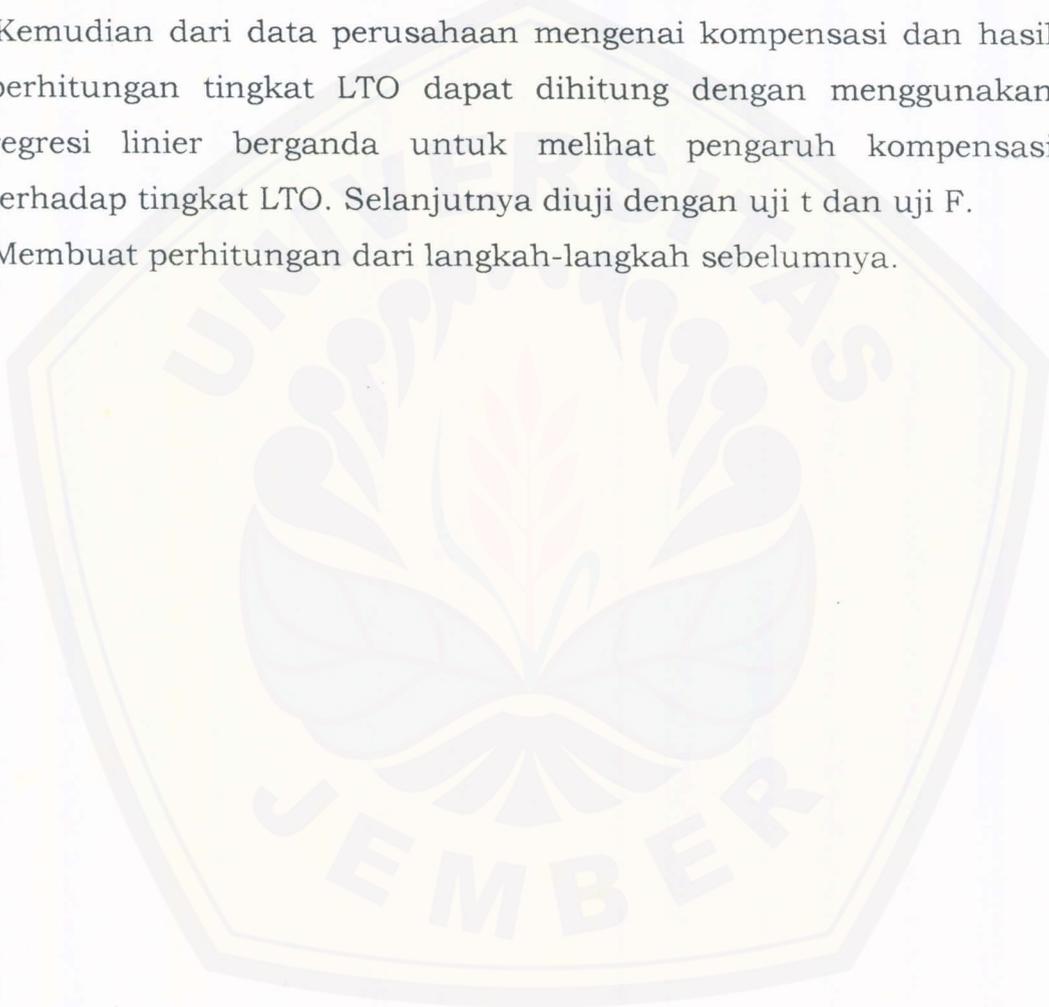
$$R_{y,1,2,\dots,k} = \sqrt{\frac{b_1 x_1 y + b_2 x_2 y + \dots + b_k x_k y}{y^2}}$$

3.5 Kerangka pemecahan masalah



Penjelasan Kerangka Masalah

1. Dari data historis perusahaan yaitu besarnya tenaga kerja langsung awal, tenaga kerja langsung akhir dan tenaga kerja langsung yang keluar dan yang masuk maka dihitung tingkat LTO-nya.
2. Kemudian dari data perusahaan mengenai kompensasi dan hasil perhitungan tingkat LTO dapat dihitung dengan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap tingkat LTO. Selanjutnya diuji dengan uji t dan uji F.
3. Membuat perhitungan dari langkah-langkah sebelumnya.



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

P.T Budiono merupakan perusahaan garam, yang memproduksi garam untuk keperluan industri dan konsumsi (garam dapur), yang berkedudukan di desa Brantah pesisir, kecamatan Tlanakan, kabupaten Pamekasan.

Dengan surat keputusan menteri perindustrian No.275/I/PNDN/1975, dengan hanya berbekal 5 mesin cetak perusahaan ini mulai aktif produksi pada tahun 1975. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan swasta.

Pada tahun 1977 perusahaan ini mengadakan pengembangan teknologi. Karena banyaknya permintaan, maka perusahaan ini kemudian menambah mesin cetak dan alat produksi lainnya. Disamping menambah alat produksinya berupa mesin, perusahaan juga menambah tenaga kerjanya, hal ini untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin besar. Penambahan alat-alat produksi dan tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, dimana akan diketahui tugas yang harus dilaksanakan dan wewenang suatu bagian dengan bagian lain,

sehingga dapat terjalin koordinasi yang baik dalam suatu organisasi, dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut penadapat Sarwoto (1977,14) organisasi diartikan sebagai berikut:” Organisasi adalah suatu proses kerja sama antara jumlah manusia yang terikat dalam hubungan formil dalam rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Adapun struktur organisasi P.T Budiono berbentuk struktur organisasi garis atau lini, dimana saluran wewenang bersumber dari puncak secara garis lurus. Jadi setiap kelompok bagian hanya ada satu kepala bagian dan kelompok bagian tersebut hanya menerima satu arah. Adapun bagan struktur organisasi P.T Budiono dapat dilihat pada gambar 1.

Tabel 1: Jumlah mesin dan Peralatan yang digunakan tahun 2000

Nomor	Nama mesin	Jumlah (dalam unit)
1.	Mesin Penggiling	4
2.	Belt Conveyer	3
3.	Mesin cetak	20
4.	Mesin Pengopenan	12
5.	Pompa air	3
6.	Generator	1

Sumber data : PT. Budiono Pamekasan 2000

4.1.3.3 Pelaksanaan Proses Produksi

1) Stock Preparation

Tempat dimana dipersiapkan bahan baku dalam bak penampungan yang mula-mula dimasukkan kedalam pipa saluran untuk digiling melalui piringan, kemudian disalurkan untuk dicuci dengan menggunakan air laut yang berkadar 35%, kemudian dikeringkan dalam bak pengeringan selama kurang lebih empat hari.

2) Proses yodisasi

Setelah proses penggilingan dan pencucian dilakukan barulah proses yodisasi yaitu dengan cara garam diletakkan pada ban berjalan (belt conveyer) sambil dicampur dengan yodium yang telah dilarutkan dalam air garam yang dialirkan melalui pompa air.

3) Pencetakan Garam

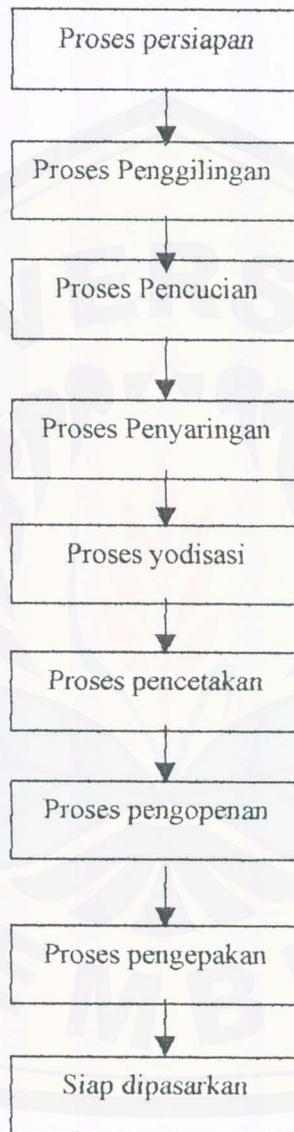
Setelah garam biasa menjadi garam beryodium dan dikeringkan kemudian dilakukan pencetakan.

4) Packing

Setelah garam tersebut diproses sampai pengopenan kemudian garam dapat dibungkus sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan dan hasil pengepakan tersebut siap dipasarkan.

Adapun urutan proses produksinya dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :





Gambar 2: Skema Urutan Proses Produksi Garam Beryodium

Sumber data : PT. Budiono Pamekasan 2000

4.1.4 Pemasaran

Daerah pemasaran hasil produksi garam beryodium PT. Budiono secara keseluruhan meliputi seluruh wilayah di Indonesia, terutama daerah seperti (Jawa, Kalimantan, Sumatera, dan Sulawesi) serta sebagian keluar negeri.

Sedangkan daerah penjualan yang diutamakan adalah kebutuhan dalam negeri, khususnya daerah Jawa. Konsumen utama dari PT. Budiono adalah untuk kebutuhan industri dan konsumsi rumah tangga.

1). Hasil Penjualan

Hasil penjualan dari produksi garam beryodium pada PT.Budiono pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Jumlah Penjualan tahun 1997-2000

Tahun	Jumlah penjualan (dalam ton)
1997	226870,120
1998	273100,020
1999	268487,340
2000	292327,660

Sumber data: PT.Budiono 2000

2). Kebijakan dalam penetapan harga

Dalam menentukan harga jual seluruh produksi garam beryodium ditentukan oleh pimpinan perusahaan (direktur). Kebijakan harga jual yang ditentukan oleh pimpinan pada dasarnya juga mengikuti harga pasar.

Selanjutnya transaksi penjualan dapat diatur , bisa secara tunai dan bisa juga secara kredit jangka pendek yang disertai jaminan bank.

3). Saluran Distribusi

Untuk usaha memasarkan hasil produksi garam beryodium PT.Budiono tidak menggunakan agen. Dengan demikian pembeli atau konsumen dapat secara langsung berhubungan dengan kantor pusat perusahaan garam beryodium PT.Budiono di Pamekasan.

4). Promosi Penjualan

Dalam usahanya mempromosikan hasil produksinya, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan potongan harga pada pembelinya.

5). Saingan dan Pesaing

- a) Hasil produksi pesaing adalah sama dan sejenis dengan PT.Budiono.
- b) Jumlah pesaing tidak dapat ditulis dengan pasti karena cukup banyak, antara lain yaitu Perum Garam (BUMN), PT. Garindo dan lain sebagainya.
- c) Pedagang tradisional yang tidak memperoleh izin khusus dari pemerintah dan melakukan penjualan.

4.1.5 Aspek Tenaga Kerja

4.1.5.1 Jumlah dan Klasifikasi Tenaga kerja

Ketenagakerjaan merupakan hal yang esensial. Oleh karena itu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan merupakan hal penting. PT. Budiono dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan selalu melakukan perbaikan-perbaikan untuk menjaga mutu kerja mereka. Hal ini terutama dilakukan untuk bidang produksi, karena sangat besar pengaruhnya terhadap produktifitas perusahaan.

Adapun jumlah dan klasifikasi tenaga kerja pada PT. Budiono adalah nampak pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 : Jumlah dan Klasifikasi Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi tahun 2000

No.	Jenis Tenaga Kerja /Jabatan	Jumlah Orang
1.	Direktur	1
2.	Wakil Direktur	1
3.	Sekretaris	1
4.	Kabag Personalia	1
5.	Kabag Pemasaran	1
6.	Kabag Keuangan	1
7.	Kabag Produksi	1
8.	Tenaga Pemasaran	7
9.	Tenaga Keuangan	2
10.	Bagian Pembelian	8
11.	Bagian Bengkel	5
12.	Bagian Gudang	4
13.	Mandor	4
14.	Laboratorium	3
15.	Tenaga Kerja Langsung	174

Sumber Data: PT.Budiono Pamekasan 2000

Adapun perkembangan tenaga kerja bagian produksi dari tahun 1997 sampai dengan 2000 tampak pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 : Jumlah Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah
1997	I	182
	II	178
1998	I	176
	II	174
1999	I	176
	II	175
2000	I	178
	II	174

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

4.1.5.2 Hari Kerja dan Jam Kerja

PT. Budiono telah menetapkan hari kerja dan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Depnaker. Hari kerja dan jam kerja yang telah ditetapkan yaitu:

- 1).Perusahaan menetapkan bahwa setiap hari karyawan bekerja selama 8 jam yaitu mulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB.
- 2).Untuk hari kerja, perusahaan menetapkan bahwa seminggu sebanyak 6 hari kerja. Sehingga dalam sebulan rata-rata 25 hari kerja, dan tidak termasuk hari libur besar nasional.
- 3).kerja Lembur

Pada kegiatan produksi yang dilakukan, terdapat kerja lembur yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja lembur

ini sudah ditentukan oleh perusahaan kapan dan berapa lama waktunya. Kerja lembur dilakukan bila ada hasil produksi yang harus diselesaikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan atas dasar perintah atasannya lebih dari jam kerja normal maka karyawan tersebut dicatat telah melakukan kerja lembur.

4.1.5.3 Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu:

- 1). Tunjangan kesehatan karyawan dalam bentuk pemberian uang untuk pengobatan bagi karyawan yang sakit
- 2). Menciptakan dan memberikan rasa aman dan tenteram dalam program Jamsostek yang diselenggarakan oleh PT.ASTEK. Program yang diberikan meliputi:
 - a) jaminan hari tua
 - b) jaminan keselamatan kerja
 - c) jaminan kematian
- 3). Tunjangan hari raya berupa paket dan uang
- 4). Pemberian bonus tahunan berdasarkan prestasi kerja yang berhasil dicapai dan masa kerja karyawan
- 5). Penyediaan fasilitas tempat ibadah bagi kerja karyawan yang beragama islam
- 6). Pemberian santunan kematian

Kebijaksanaan pemberian program kesejahteraan karyawan lainnya yaitu pemberian cuti tahunan selama 12 hari berturut-turut setelah masa kerja satu tahun. Pada saat menjelang hari raya, seluruh karyawan mendapat cuti 2 hari sebelum hari raya dan 2

hari setelah hari raya. Bagi karyawan wanita akan diberikan cuti haid setiap bulan selam satu hari. Bagi wanita hamil akan diberikan cuti hamil selama 3 bulan, waktunya diserahkan pada karyawan itu sendiri kapan akan diambil.

Berkaitan dengan keselamatan kerja maka perusahaan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1).Memasang gambar-gambar dan peringatan mengenai keselamatan kerja ditempat-tempat kerja
- 2).Menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja berupa alat-alat pelindung diri terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja ataupun gangguan kesehatan karyawan dalam bekerja
- 3).Menyediakan alat-alat pemadam kebakaran yang mencukupi

4.1.5.4 Sistem Pengupahan Tenaga Kerja

Sistem pengupahan tenaga kerja diterapkan oleh perusahaan diupayakan agar seimbang dengan kemampuan kerja dan kecakapan karyawan. Hal ini bisa diterapkan berdasarkan peraturan pemerintah (UMR).

Pada tenaga kerja bagian produksi , pembayaran gaji dilaksanakan secara bulanan yaitu berdasar akhir bulan yang berdasarkan lamanya jam kerja yang telah dilaksanakan. Sedangkan untuk tenaga kerja bagian produksi yang baru masuk besarnya upah bulan pertama ditetapkan sebesar UMR.

Setiap tahunnya tarif upah berubah sesuai dengan peraturan pemerintah . Adapun sistem pengupahan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1).Upah Pokok

upah pokok adalah upah tetap setiap bulan yang diberikan oleh perusahaan pada tenaga kerjanya. Jumlah upah pokok yang ditetapkan dari tahun ketahun mengalami peningkatan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan berdasarkan upah UMR yang berlaku. Pembayaran upah pokok total jam kerja yang dilaksanakan selama 1 bulan dikalikan dengan tarif upah tiap harinya.

Adapun jumlah upah pokok yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja langsung bagian produksi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 : Jumlah Upah Pokok TKL Bagian Produksi tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah (dalam rupiah)
1997	I	128310000
	II	127457123
1998	I	147148589
	II	143571328
1999	I	156998548
	II	164740787
2000	I	188997235
	II	192660984

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

2). Upah Lembur

Upah lembur adalah tambahan upah diluar upah pokok disebabkan adanya penambahan jam kerja diluar jam kerja normal. Jumlah upah lembur yang dikeluarkan oleh PT.Budiono nampak pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 : Jumlah Upah Lembur TKL Bagian Produksi tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah (dalam rupiah)
1997	I	33924550
	II	30756900
1998	I	37161235
	II	35562420
1999	I	41918700
	II	45209900
2000	I	51192970
	II	51799900

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

3). Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan dan prestasi kerja dari tenaga kerja itu sendiri dalam kegiatan produksi. Jumlah bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja langsung bagian produksi nampak pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 : Jumlah Bonus TKL Bag.produksi tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah (dalam rupiah)
1997	I	6724500
	II	6099800
1998	I	7246700
	II	6973860
1999	I	7084535
	II	7885900
2000	I	9065300
	II	8900750

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

4). Tunjangan Pengobatan

Perusahaan memberikan tunjangan pengobatan untuk karyawan yang sakit hingga masuk rumah sakit dan bukan merupakan penyakit ringan. Jadi harus ada surat keterangan dari pihak rumah sakit atau dokter mengenai penyakit yang diderita.

Adapun jumlah tunjangan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja langsung bagian produksi nampak pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 : Jumlah tunjangan Pengobatan Untuk TKL tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah (dalam rupiah)
1997	I	1224000
	II	1215862
1998	I	1235242
	II	1221026
1999	I	1234893
	II	2248770
2000	I	3248772
	II	3148700

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

4.2 Analisis Data

4.2.1 Menghitung Tingkat Pergantian Tenaga Kerja

Langkah pertama dalam membahas penelitian ini adalah dengan menganalisis prosentase tingkat perputaran tenaga kerja (LTO) yang terjadi pada PT.Budiono. Untuk mengetahui tingkat pergantian tenaga kerja langsung dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang keluar dan jumlah tenaga kerja yang masuk untuk tiap-tiap periode seperti yang terlihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9 : Jumlah TKL Bagian Produksi Tahun 1997-2000

Tahun	Semester	TK.Keluar	TK.Masuk	Jumlah
1997	I	8	10	182
	II	13	9	178
1998	I	8	6	176
	II	10	8	174
1999	I	8	10	176
	II	6	5	175
2000	I	5	2	178
	II	6	2	174

Sumber data: PT.Budiono Pamekasan tahun 2000

Tingkat pergantian tenaga kerja dapat dihitung dengan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dengan rumus sebagai berikut: (H.Ranupandojo dan S.Husnan, 1997:156)

$$\% \text{ LTO} = \frac{\text{Tingkat pergantian tenaga kerja}}{\text{Rata-rata jumlah pekerja}} \times 100\%$$

Tingkat LTO memperhatikan tiga hal yaitu:

- 1). Accession rate (penambahan tenaga kerja)
- 2). Separation rate (tenaga kerja yang keluar)
- 3). Replacement rate (tingkat pergantian tenaga kerja)

Accession rate dan separation rate dibandingkan kemudian dipilih nilai yang terkecil. Angka ini disebut replacement rate.

Hasil perhitungan tingkat pergantian tenaga kerja langsung bagian produksi dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10 : Tingkat Perputaran TKL Bag. Produksi tahun 1997-2000

Tahun	Semester	Jumlah (dalam %)
1997	I	4,342
	II	5,0
1998	I	3,389
	II	4,5714
1999	I	4,5714
	II	3,419
2000	I	1,266
	II	1,272

Sumberdata: Lampiran I

Dari perhitungan di atas terlihat bahwa tingkat perputaran tenaga kerja kurang stabil, karena adanya kenaikan dan penurunan. Pada tahun 1997 terjadi kenaikan dari 4,342% menjadi 5%. Pada tahun 1998 terjadi kenaikan dari 3,39% menjadi 4,571%, pada tahun 1999 terjadi penurunan dari 4,5714% menjadi 3,419%. Pada tahun 2000 terjadi sedikit penurunan dari 1,266% menjadi 1,272%. Sehingga jika dilihat dari data tersebut maka akan nampak untuk tahun 2000 perputaran LTO mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya.

4.2.2 Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)

Hasil Perhitungan dengan menggunakan sarana komputer yaitu program SPSS (lampiran II) menunjukkan pengaruh keempat variabel bebas yaitu upah pokok, upah lembur, bonus dan tunjangan pengobatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap terhadap tingkat perputaran tenaga kerja (LTO) sebesar 91,5%. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh koefisien regresi b_0, b_1, b_2, b_3, b_4 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 94,331.10^{-02} - 3,364.10^{-09}X_1 - 7,068.10^{-09}X_2 - 2,139.10^{-08}X_3 - 7,312.10^{-06}X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$b_0 = 94,331.10^{-02}$$

Memiliki arti bahwa apabila upah pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan sebesar 0 atau ($X_1, X_2, X_3, X_4=0$), maka nilai perputaran tenaga kerja adalah sebesar 94,331 %.

$$b_1 = -3,364.10^{-09}$$

Memiliki arti bahwa adanya hubungan yang negatif antara variabel upah pokok (X_1) dengan tingkat perputaran tenaga kerja. Jadi untuk setiap Rp 1,00 yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja sebesar $3,364.10^{-09}$ %. Jika variabel upah lembur, bonus, tunjangan pengobatan sebesar 0.

$$b_2 = -7,068.10^{-09}$$

Memiliki arti bahwa adanya hubungan yang negatif antara variabel upah lembur (X_2) dengan tingkat perputaran tenaga kerja. Jadi untuk setiap Rp 1,00 yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja

sebesar $7,068.10^{-09}\%$. Jika variabel upah pokok, bonus, tunjangan pengobatan sebesar 0.

$$b_3 = -2,139.10^{-08}$$

Memiliki arti bahwa adanya hubungan yang negatif antara variabel bonus (X3) dengan tingkat perputaran tenaga kerja. Jadi untuk setiap Rp 1,00 yang dikeluarkan perusahaan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja sebesar $2,139.10^{-08}\%$. Jika variabel upah pokok, upah lembur, dan tunjangan pengobatan sebesar 0.

$$b_4 = -7,312.10^{-06}$$

Memiliki arti bahwa adanya hubungan yang negatif antara variabel tunjangan pokok (X4) dengan tingkat perputaran tenaga kerja. Jadi untuk setiap Rp 1,00 yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja sebesar $7,312.10^{-06}\%$. Jika variabel upah pokok, upah lembur, dan bonus sebesar 0.

Standart error of estimate pada perhitungan komputer yang terlihat pada lampiran I adalah sebesar $1,59.10^{-03}$. Hasil perhitungan ini untuk mengetahui tingkat ketelitian koefisien regresi. Hasil standart error of estimate yang besarnya $1,59.10^{-03}$ merupakan penyimpangan dari variabel dependent terhadap independent. Standart error dari masing-masing regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Sb1 = 1,2883.10^{-10}$$

Menunjukkan penyimpangan dari variabel upah pokok terhadap garis regresi sebesar $1,2883.10^{-10}$.

$$Sb2 = 4,601.10^{-10}$$

Menunjukkan penyimpangan dari variabel upah lembur terhadap garis regresi sebesar $4,601.10^{-10}$.

$$Sb3 = 6,997.10^{-09}$$

Menunjukkan penyimpangan dari variabel bonus terhadap garis regresi sebesar $6,997.10^{-09}$.

$$Sb4 = 2,47538.10^{-07}$$

Menunjukkan penyimpangan dari variabel tunjangan pengobatan terhadap garis regresi sebesar $2,47538.10^{-07}$

4.2.3 Pengujian dengan Uji F

Dalam pengujian regresi menggunakan uji F, dimaksudkan untuk memperjelas bahwa variabel terikat yaitu tingkat perputaran tenaga kerja berkorelasi secara linier terhadap variabel bebas yaitu upah pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan secara bersama-sama. Kriteria pengujian dengan uji F adalah sebagai berikut:

1). Ketentuan pengujian:

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

2). Level of significant 0,05 dengan nilai F tabel = 9,12 (lampiran IV)

3). Kriteria pengujian

H_0 diterima bila :

$$-F_{\alpha/2, (k-1), (n-k)} \leq F \text{ hitung} < F_{\alpha/2, (k-1), (n-k)}$$

H_0 ditolak bila :

$$-F_{\alpha/2, (k-1), (n-k)} > F \text{ hitung atau } F_{\alpha/2, (k-1), (n-k)} < F \text{ hitung}$$

- 4). Dari perhitungan komputer untuk karyawan bagian produksi (lampiran III) diperoleh nilai $F = 89,703$ yang berarti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $89,703 > 9,12$. Dengan demikian maka persamaan regresi adalah signifikan. Dimana variabel bebas yaitu upah pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat yaitu tingkat perputaran tenaga kerja (LTO).

4.2.4 Pengujian Koefisien regresi Parsial uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu upah pokok, upah lembur, bonus, dan tunjangan pengobatan terhadap variabel terikat yaitu perputaran tenaga kerja(LTO), sehingga dapat diketahui variabel bebas mana saja yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1). Ketentuan pengujian:
 - $H_0 : B_i = 0$
 - $H_a : B_i \neq 0$
- 2). Level of significant 0,05 untuk pengujian 2 sisi maka 0,025 dengan t tabel $0,025(4)=2,776$ (lampiran IV)
- 3). Kriteria pengujian

H_0 diterima bila :

$$-t (\alpha/2_{(n-k-1)}) \leq t_0 < t (\alpha/2_{(n-k-1)})$$

H_0 ditolak bila :

$$-t (\alpha/2_{(n-k-1)}) > t_0 \text{ atau } -t (\alpha/2_{(n-k-1)}) < t_0$$

4). Dari perhitungan komputer dapat diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

a) Untuk koefisien regresi parsial upah pokok (X_1)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresinya adalah $-7,311$ yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu $-2,776$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti upah pokok mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat perputaran tenaga kerja.

b) Untuk koefisien regresi parsial upah lembur (X_2)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresinya adalah $-5,486$ yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu $-2,776$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti upah lembur mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat perputaran tenaga kerja.

c) Untuk koefisien regresi parsial bonus (X_3)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresinya adalah $-3,057$ yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu $-2,776$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti bonus mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat perputaran tenaga kerja

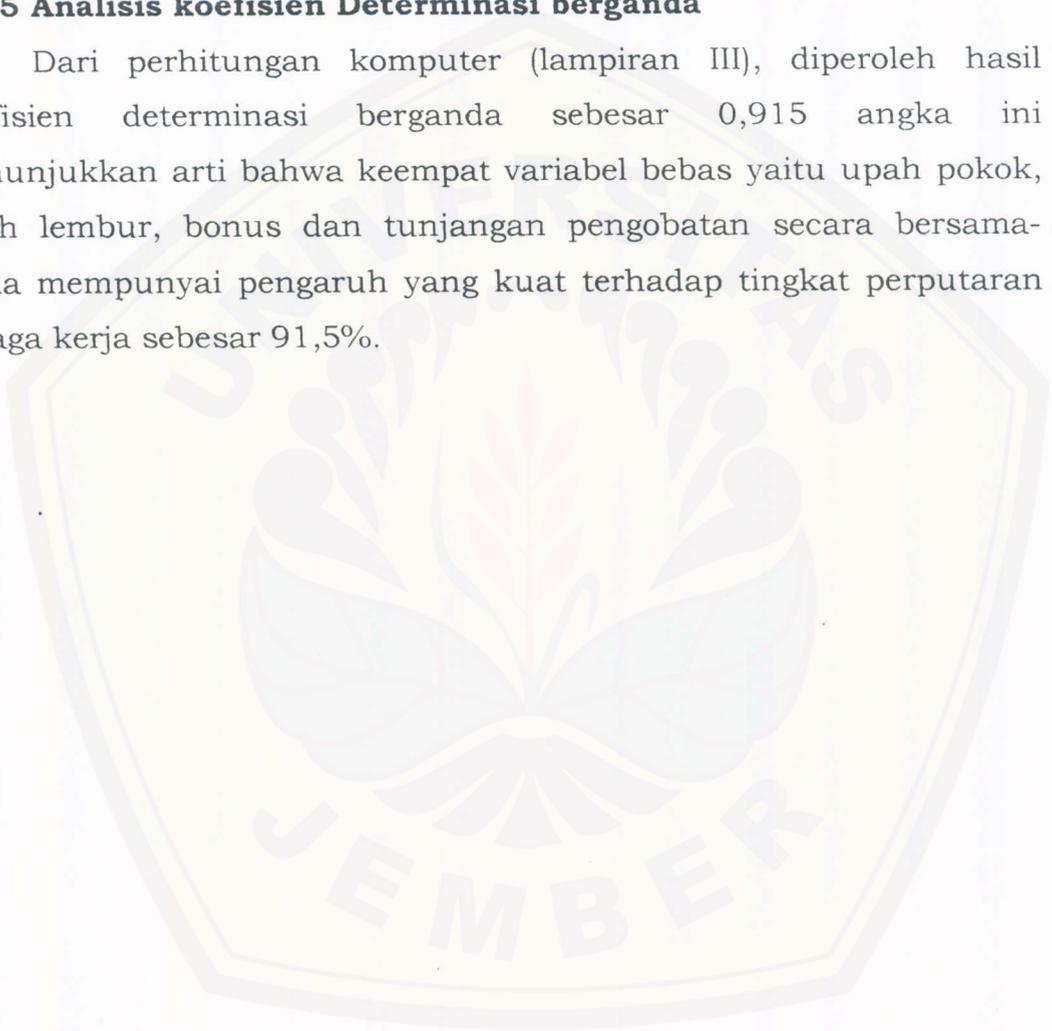
d) Untuk koefisien regresi parsial tunjangan pengobatan (X_4)

Hasil perhitungan nilai koefisien regresinya adalah $-2,954$ yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu $-2,776$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berarti tunjangan

pengobatan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat perputaran tenaga kerja

4.2.5 Analisis koefisien Determinasi berganda

Dari perhitungan komputer (lampiran III), diperoleh hasil koefisien determinasi berganda sebesar 0,915 angka ini menunjukkan arti bahwa keempat variabel bebas yaitu upah pokok, upah lembur, bonus dan tunjangan pengobatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tingkat perputaran tenaga kerja sebesar 91,5%.



V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

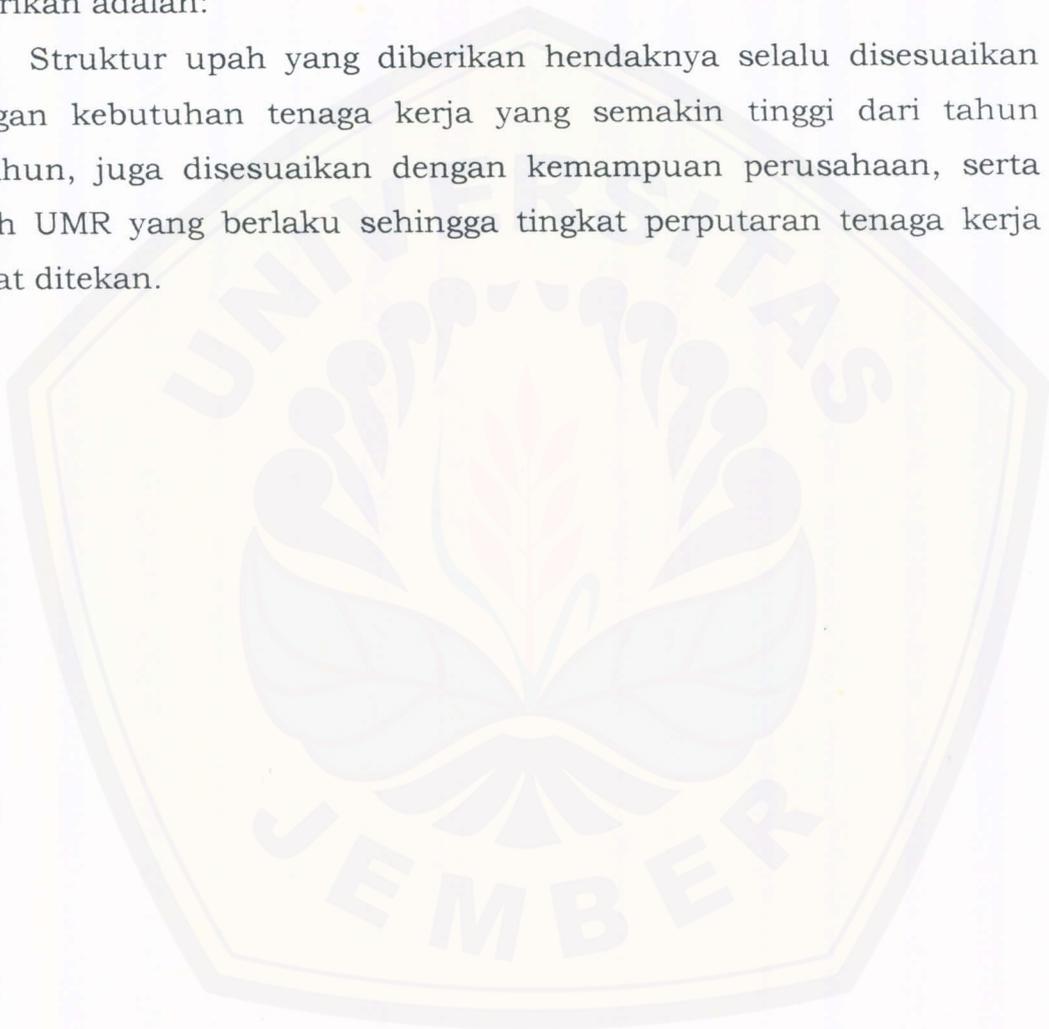
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Budiono, Pamekasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1).Tingkat perputaran tenaga kerja (LTO) dari tahun 1997 semester I sampai dengan tahun 2000 semester II mengalami fluktuasi. Pada tahun 1997 semester I tingkat LTO sebesar 4,342% dan semester II 5% , pada tahun 1998 semester I sebesar 3,389% dan semester II sebesar 4,57%, pada tahun 1999 semester I sebesar 4,57% dan semester II sebesar 3,419%, pada tahun 2000 semester I sebesar 1,266% dan semester II sebesar 1,272%.
- 2).Semua variabel kompensasi yang meliputi upah pokok, upah lembur, bonus dan tunjangan pengobatan yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja langsung bagian produksi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tingkat perputaran tenaga kerja sebesar 91,5% .
- 3).Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh tertinggi sebesar 7,311% terhadap tingkat perputaran tenaga kerja adalah upah pokok dan yang mempunyai pengaruh terendah sebesar 2,954% adalah tunjangan pengobatan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi dan kesimpulan tersebut di atas, untuk pengembangan perusahaan maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

Struktur upah yang diberikan hendaknya selalu disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang semakin tinggi dari tahun ketahun, juga disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, serta upah UMR yang berlaku sehingga tingkat perputaran tenaga kerja dapat ditekan.



DAFTAR PUSTAKA

- H.Ranupandojo dan S. Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hendro Budi Tjahjono, 1995, *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Efisiensi dan Mobilitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Firma Sari Guna Gedangan Sidoarjo*, Skripsi FE UNEJ, Jember
- Henry S. Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, cetakan pertama, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto, 1977, *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sofa Nurhayati Isnaeni, 1999, *Evaluasi Pemberian Kompensasi Terhadap Tingkat LTO Pada P.T NAFO Banyuwangi*, Skripsi FE UNEJ, Jember.
- Sudjana, 1997, *Metoda Statistika*, Erlangga, Jakarta
- Supranto, 1992, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- T.H. Handoko, 1997, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Lampiran 1 : Perhitungan tingkat perputaran tenaga kerja langsung bagian produksi dari tahun 1997-2000 pada PT. Budiono Pamekasan

Rumus tingkat perputaran tenaga kerja:

$$\% \text{ LTO} = \frac{\text{Tingkat perputaran tenaga kerja}}{\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$$

Rata-rata jumlah tenaga kerja tahun 1997-2000 :

1997 I :	=182
II: (182+178):2	=180
1998 I : (178+176):2	=177
II:(176+174):2	=175
1999 I :(174+176):2	=175
II:(176+175):2	=175,5
2000 I :(175+178):2	=176,5
II:(178+174):2	=176

Tingkat LTO tahun 1997-2000

1997 : I	Accession rate	=	10/182 X 100%	=	5,49%
	Separation rate	=	8/182 X 100%	=	4,342%
	Replacement rate	=	4,342%		
II	Accession rate	=	9/180 X 100%	=	5,0%
	Separation rate	=	13/180 X 100%	=	6,666%
	Replacement rate	=	5,0%		
1998 : I	Accession rate	=	6/177 X 100%	=	3,389%
	Separation rate	=	8/177 X 100%	=	5,519%
	Replacement rate	=	3,389%		

Lanjutan Lampiran 1

II	Accession rate	= 8/175 X 100%	= 4,571%
	Separation rate	= 10/175 X 100%	= 5,714%
	Replacement rate	= 4,571%	
1999 :I	Accession Rate	= 10/175 X 100%	= 5,714%
	Separation rate	= 8/175 X 100%	= 4,571%
	Replacement rate	= 4,571%	
II	Accession rate	= 5/175,5 X 100%	= 2,849%
	Separation rate	= 6/175,5 X 100%	= 3,419%
	Replacement rate	= 2,849%	
2000 :I	Accession rate	= 7/176,5 X 100%	= 3,966%
	Separation rate	= 3/176,5 X 100%	= 1,266%
	Replacement rate	= 1,266%	
II	Accession rate	= 6/176 X 100%	= 3,42%
	Separation rate	= 2/176 X 100%	= 1,272%
	Replacement rate	= 1,272%	

Sumber data : tabel 9

Lampiran 2 : Data Variabel X dan Variabel Y untuk pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat perputaran tenaga kerja

Y	X1	X2	X3	X4
0,0432	128310000	33924550	6724500	1224000
0,0500	127457123	30756900	6099800	1215862
0,0339	147148589	37161235	7246700	1335242
0,04571	143571328	35562420	6973860	1281026
0,04571	156998548	41918700	7084535	1294893
0,03419	164740787	45209900	7885900	2248770
0,01266	188997235	51192970	9065300	3248772
0,01272	192660984	51799900	8900750	3218700

Sumber data : tabel 5,6,7,8,10

Y = tingkat perputaran tenaga kerja dalam bentuk desimal

X1 = upah pokok

X2 = upah lembur

X3 = bonus

X4 = tunjangan pengobatan

Lampiran 3 : Analisis Regresi untuk tingkat pengupahan terhadap tingkat LTO

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variabel .. Y

Descriptive Statistics are printed on page 1

Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3 X4

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. X4
- 2.. X1
- 3.. X2
- 4.. X4

Multiple R .988
 R square .915
 Adjusted R Square .878
 Standard Error 1.59E-03

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	1.512E-03	3.779E-04
Residual	3	7.548E-06	2.516E-06

Total 7 1.652E-03

F= 89.703 Signif F = .0013

-----Variables in the Equation-----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	-3.3643E-09	1.2883E-10	-2.591382	-7.311	.009
X2	-7.0681E-09	4.6016E-10	-2.917158	-5.486	.013
X3	-2.1392E-08	6.9977E-09	-4.019971	-3.057	.025
X4	-7.3123E-06	4.6328E-07	-5.259657	-2.954	.037
(Constant)	94.331E-02	5.49457		17.168	.001

Lampiran VI : Daftar tabel F

$v_2 = dk$ penyebut	$V_1 = dk$ pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161	200	216	225	230	234
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94
4	7,71	6,94	6,59	6,26	6,39	6,16
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95

Lampiran V : Daftar Tabel t

v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08
2	9,92	6,96	3,30	2,92	1,89
3	5,84	4,54	2,76	2,35	1,64
4	4,60	3,75	2,68	2,13	1,53
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34