

**FAKTOR FAKTOR PENYEBAB PERPUTARAN TENAGA KERJA  
(LABOUR TURN OVER) PADA PT. AKSES KOMUNIKASI INDONESIA DI  
PONTIANAK**

**Zulfahmi<sup>1</sup>, Hesty Wahyuni<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini menitikberatkan pembahasan mengenai faktor faktor penyebab perputaran tenaga kerja pada PT. Akses Komunikasi Indonesia Di Pontianak.

Penelitian ini menggunakan metode survey kepada responden, dengan populasi adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak yang berjumlah sebanyak 38 orang karyawan dan sampel sebanyak 38 orang karyawan yang masih bekerja dan 10 karyawan yang sudah tidak bekerja. Pengumpulan data dengan metode Observasi langsung, Interview, Dokumentasi, Questionare. Alat Uji menggunakan Uji validitas dan reliabilitas. Teknik Analysis yang digunakan adalah Analisis Persentase Skor Capaian Responden.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bisa disimpulkan bahwa 5 faktor yang memiliki nilai rata-rata tinggi, yaitu Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan, Kompensasi yang diterima masih di bawah standar yang ditentukan pemerintah, Pekerjaan bersifat rutin dan tidak menantang, Kurang ada jaminan pengembangan karier di masa mendatang, Keamanan kerja yang tidak terjamin, karena setiap waktu bisa dikeluarkan dari perusahaan, Pekerjaan bersifat rutin dan tidak menantang merupakan faktor-faktor penyebab masih tingginya tingkat perputaran tenaga kerja di PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak ini.

Kata kunci : Perputaran Tenaga Kerja, Sumber Daya Manusia

**LATAR BELAKANG**

Suatu perusahaan atau badan usaha merupakan sebuah organisasi yang memproduksi dengan manusia sebagai tenaga penggerak yang paling dominan diantara berbagai faktor produksi didalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan terlebih dahulu yaitu untuk memperoleh laba (profit) yang maksimum. Berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang dipakai, tetapi juga pada sumber daya

manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetap merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia simamora (2004:144).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan serta tingginya tingkat kecelakaan kerja, ini disebabkan karena kurang kondusifnya lingkungan kerja karyawan Isyandi (2004 : 134).

Jadi guna mempertahankan tenaga kerja yang ada diperlukan adanya kebijaksanaan yang tepat agar karyawan merasa senang dan tetap di perusahaan. Untuk itu perlu pengembangan karyawan dalam perusahaan dan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan Siagian (2000 :101).

Keluar masuknya karyawan atau Labour Turn Over dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kontinuitas kegiatan perusahaan Labour Turn Over menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya

karyawan keluar dan masuk dari perusahaan. Tingginya Labour Turn Over dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit, disamping mengganggu jalanya kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

Gejala tingginya Labour Turn Over juga terjadi pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor kartu. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan atau tenaga kerja, baik yang masuk maupun yang keluar untuk tahun 2015-2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Keadaan Keluar/Masuk Karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak Tahun 2015 – 2017**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Rata-Rata (%)	Tingkat LTO (%)	
		Masuk	Keluar			Masuk	Keluar
	2015	30	16	12	34	32	47,1
2016	34	6	5	35	34,5	17,1	14,3
2017	35	11	8	38	36,5	29,0	21,1

Sumber : PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak

Dari Tabel 1.1 di atas nampak jumlah tenaga kerja PT. Akses Komunikasi Indonesia Di Pontianak dari awal tahun ke akhir tahun, yaitu : Tahun 2015 dapat dilihat terdapat sebanyak 30 tenaga kerja pada awal tahun dan 34 tenaga kerja pada akhir tahun. Pada tahun 2016 terdapat

sebanyak 34 tenaga kerja pada awal tahun dan 35 tenaga kerja pada akhir tahun. Dan terakhir pada tahun 2017 terdapat sebanyak 35 tenaga kerja yang ada pada awal tahun dan 38 orang tenaga kerja pada akhir tahun.

Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja yang ada pada PT. Akses

Komunikasi Indonesia di Pontianak tersebut sangat menarik bagi penulis untuk mem bahas nya, sehubungan dengan itu penulis mengambil judul: “Faktor Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada PT. Akses Komunikasi Indonesia Di Pontianak”.

### **Rumusan Masalah**

Dari apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang penelitian di atas dan betitik tolak pada judul tulisan serta untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Faktor- faktor apa saja yang menyebabkan perputaran tenaga kerja (Labour Turn Over) pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak?”.

### **Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan perputaran tenaga kerja (Labour Turn Over) pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak.
2. Untuk mengetahui faktor faktor apa yang dominan yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja di PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2009: 2) pengertian Manajemen sumberdaya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Handoko (2001: 4),

manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi.

### **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia ( karyawan ) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Henry Simamora (2006:42), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial
2. Tujuan organisasional
3. Tujuan fungsional
4. Tujuan pribadi

### **3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen SDM, menurut Flippo (1996: 26-27) adalah :

1. Fungsi Perencanaan  
Perencanaan berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Fungsi Pengarahan  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif

serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

#### 4. Pengertian Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over)

Yang dimaksudkan dengan perputaran karyawan atau labour turn over adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan menurut Hasibuan (2001 : 58) Sedangkan menurut Simamora (2004 :152) perputaran karyawan atau labour turn over adalah tingkat perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Suatu perusahaan sangatlah perlu untuk mengukur tingkat perputaran SDM, karena hal ini dapat digunakan untuk merencanakan program penarikan SDM. Di samping itu jugadapat digunakan untuk mengukur nilai sehat tidaknya perusahaan tersebut atau apat menunjukkan

stabilitas SDM dalam perusahaan. Apabila tingkat perputaran SDM tinggi maka semakin terjadi pergantian tenaga kerja. Hal ini jelas merugikan perusahaan karena semakin besar pula kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan

#### 5. Faktor-Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over)

Tidak adanya ketenangan dalam bekerja serta ketidakpuasan kerja akan meningkatkan perputaran tenaga kerja yang tinggi. Menurut William H. Mabley (1986;94) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja yaitu :

- Keadaan ekonomi (misalnya tersedia pilihan-pilihan pekerjaan lain)
- Variabel-variabel keorganisasian seperti kepemimpinan, sistem pengambilan, rancangan kerja dan sebagainya.
- Variabel-variabel individual yang berkaitan dengan pergantian karyawan seperti karier, teman hidup pertimbangan-pertimbangan harapan dan kemampuan.

Adapun cara untuk mengukur tingkat *labour turn over* adalah dengan menggunakan rumusan sebagai : Hasibuan (2001 :58)

$$\text{Labour Turn Over} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Rata-rata karyawan akhir tahun}} \times 100 \%$$

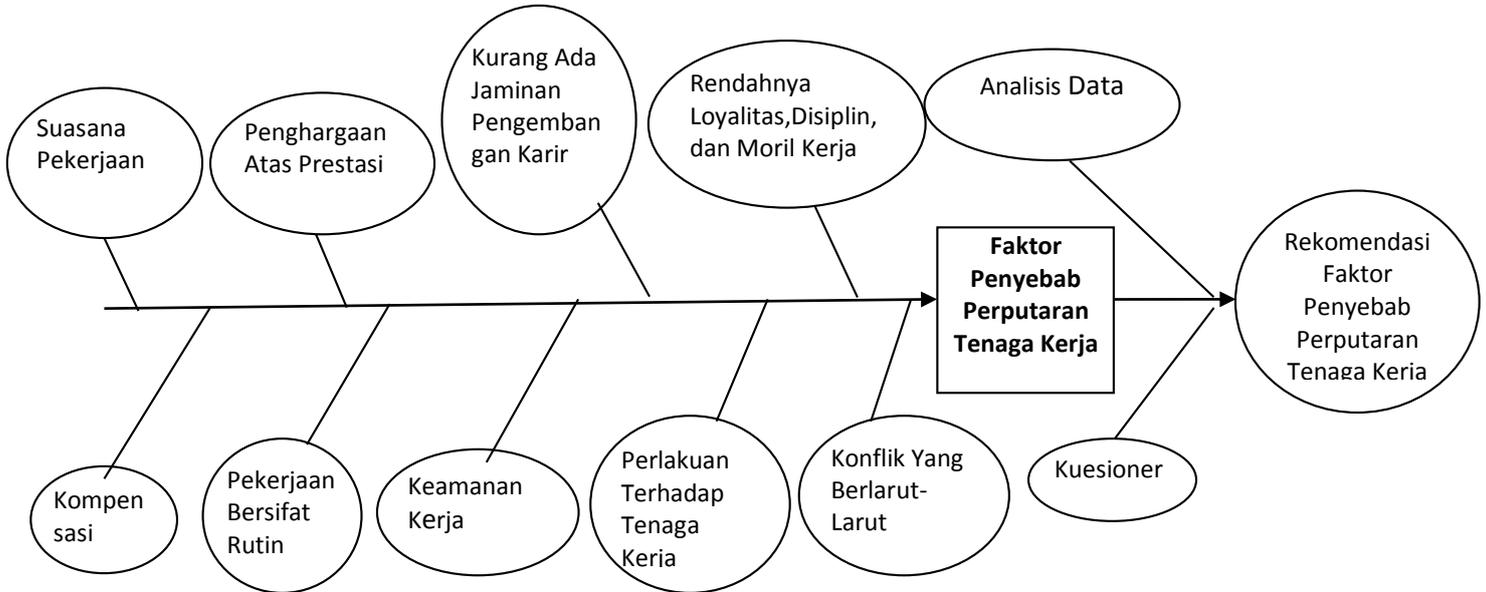
Sedangkan untuk menentukan jumlah rata-rata karyawan adalah:

$$\text{Rata-Rata Karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

## KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijabarkan di atas, dapat diketahui dan disimpulkan menjadi sebuah kerangka penelitian Fishbone sebagai berikut ini :

**Gambar 1.1 Diagram Fishbone**



## METODE PENELITIAN

### Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:13) Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan dari responden terhadap kuesioner yang telah disebarikan terhadap responden tersebut.

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di perusahaan PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak yang berjumlah sebanyak 38 orang karyawan.

Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2001:61) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah karyawan 38 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini. Dan penulis juga mengambil 10 orang responden yang merupakan karyawan yang sudah berhenti kerja di perusahaan ini.

### Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Observasi langsung, dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perputaran tenaga kerja pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak.
2. Interview, dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
3. Dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen yang ada pada objek penelitian serta literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.
4. Questionare yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### Teknik Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Menurut Ridwan (2007:12) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. Dalam penelitian ini kuesioner disajikan dalam bentuk pertanyaan positif sampai sangat negatif dengan memberikan 4 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan, dimana jawaban masing-masing alternatif diberi skor dari nilai tertinggi sampai terendah sebagai berikut:  
Sangat Tidak Setuju skor = 1

Tidak Setuju skor = 2  
Setuju skor = 3  
Sangat Setuju skor = 4

### TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan melihat jawaban dari responden yang diperoleh dari kuesioner, kemudian jawaban yang dikelompokkan menurut kriteria yang ada. Hasil dari masing-masing jawaban pertanyaan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian merujuk pada skor jawaban responden pada kuesioner. Transformasi nilai jawaban kedalam nilai indikator diklasifikasikan menjadi empat kategori yaitu : sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Nilai indikator diambil dari satu sampai empat yang menginterpretasikan dari kondisi sangat rendah sampai sangat tinggi.

#### B. Analisis Persentase (%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:117) sebagai berikut:

$$Pr = \frac{SC}{SI} \times 100\%$$

Keterangan :

Pr = Persentase Capaian  
SC = Jumlah Skor Capaian  
SI = Jumlah Skor Ideal  
100% = Jumlah Tetap

#### C. Analisis Mean ( Rata – Rata )

Mean adalah nilai rata-rata dari observasi suatu variabel dan

merupakan jumlah semua observasi di bagi jumlah observasi. Menurut Umar (2002: 157) Rata-rata (Mean) didapat dengan rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

- X = Mean atau rata-rata
  - $\sum Xi$  = Jumlah jawaban dari variabel
  - n = Jumlah responden
- D. Teknik Pengukuran Data

Setelah diperoleh rata-rata dari tiap-tiap variabel pernyataan kemudian dianalisis hasilnya lebih lanjut. Kriteria pengklasifikasikan merujuk pada pendapat Umar (2003: 225) di mana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = (n (m-1))/m$$

Keterangan :

- Rs = Rentang skor
- n = Ukuran sampel
- m = Ukuran alternatif tiap sampel

Berdasarkan pedoman diatas, maka kriteria pengkalisifikasi mengenai variabel penelitian sebagai berikut :

$$Rs = (1 ( 4-1 ))/4=0,75$$

Adapun rentang skala pernyataan jawaban menurut Umar (2002:143) adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,74 = Sangat Rendah
- 1,75 – 2,49 = Rendah
- 2,50 – 3,24 = Tinggi
- 3,25 – 4,00 = Sangat Tinggi

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas  
Uji Validitas

Didalam menganalisa data penulis menggunakan SPSS yaitu untuk menganalisa Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002:

144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) dan dengan menggunakan program SPSS for windows. Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left[ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right] \left[ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right]}}$$

- r<sub>xy</sub> : koefisien korelasi antara x dan y
  - r<sub>xy</sub> : koefisien korelasi antara x dan y
  - N : Jumlah Subyek
  - X : Skor item
  - Y : Skor total
  - $\sum X$  : Jumlah skor items
  - $\sum Y$  : Jumlah skor total
  - $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item
  - $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total
- ( Suharsimi Arikunto, 2002 : 146 )

Kesesuaian harga r<sub>xy</sub> diperoleh dari perhitungan dengan

menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga rxy lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika rxy lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Nilai df adalah degree of freedom ( $v = n-2$ ) dengan n adalah banyaknya pengamatan. Nilai Ttabel adalah nilai ( $\alpha, v$ ) yang merupakan nilai kuantil dengan luasan kanan sebesar  $\alpha$  dibawah kurva distribusi student - t dengan  $v = n-2$ . Dalam statistika, item pernyataan sebenarnya juga dapat dikatakan valid jika P-value  $\leq \alpha$  adalah taraf nyata yang ditentukan peneliti sebesar 1%, 2% atau 10%. Terdapat perbedaan anatar P-value dan  $\alpha$  yaitu P-value adalah probabilitas kesalahan yang dihasilkan oleh proses pengujian. Sedangkan  $\alpha$  adalah probabilitas yang ditentukan oleh peneliti sebagai tolak ukur kesalahan yang ditoleransi. P-value adalah probabilitas kesalahan ketika  $H_0$  dapat ditolak berdasarkan statistic uji t pada software tertentu seperti SPSS, P-value dijelaskan dengan nilai signifikan (sig).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha  $\alpha$ , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana

untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha ( $\alpha$ )

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syarifuddin Azwar, 2000 : 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS for windows.

Rumus Reabilitas tehnik Alpha Cronbach:

$\alpha =$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

#### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dirangkum kesimpulan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Faktor-Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak.**

No	Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
<b>A. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan</b>			
1	Saya merasa suasana di lingkungan saya bekerja kurang menyenangkan	3,35	Sangat Tinggi
2	Tekanan yang saya dapatkan di perusahaan membuat saya ingin meninggalkan perusahaan ini	3,35	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3,35</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>B. Kompensasi yang diterima masih di bawah standar yang ditentukan pemerintah</b>			
3	Saya tidak merasa puas dengan upah yang saya dapatkan	3,02	Tinggi
4	Saya merasa upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari saya	3,00	Tinggi
5	Saya tidak pernah menerima kenaikan dalam pemberian upah	2,96	Tinggi
6	Pernah terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah saya	2,81	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>2,95</b>	<b>Tinggi</b>
<b>C. Tidak ada penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai</b>			
7	Saya merasa tidak ada penghargaan atas prestasi yang telah saya capai	2,17	Rendah
8	Atasan tidak mendengarkan ide-ide yang saya berikan	2,21	Rendah
9	Tidak adanya kesempatan untuk saya meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja	2,29	Rendah
<b>Rata-rata</b>		<b>2,22</b>	<b>Rendah</b>
<b>D. Pekerjaan bersifat rutin dan tidak menantang</b>			

10	Saya merasa pekerjaan yang saya duduki tidak menantang	2,71	Tinggi
11	Saya merasa pekerjaan yang saya duduki tidak memiliki variasi/itu-itu saja	2,81	Tinggi
12	Selama saya bekerja saya pernah mengalami kejenuhan	3,00	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>2,84</b>	<b>Tinggi</b>
<b>E. Kurang ada jaminan pengembangan karier di masa mendatang</b>			
13	Prestasi kerja tidak menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan	2,56	Tinggi
14	Peluang untuk meningkatkan kemampuan tidak terbuka bagi seluruh karyawan	2,52	Tinggi
15	Kesempatan untuk mengembangkan karir tidak terbuka bagi semua karyawan	2,52	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>2,53</b>	<b>Tinggi</b>
<b>F. Keamanan kerja yang tidak terjamin, karena setiap waktu bisa dikeluarkan dari perusahaan</b>			
16	Saya merasa tidak ada jaminan saya tetap bekerja di perusahaan ini	2,92	Tinggi
17	Kondisi perusahaan yang menurun dapat menyebabkan pemberhentian pegawai	2,81	Tinggi
18	Tidak ada jaminan pemberian ganti rugi jika saya diberhentikan dari perusahaan ini	2,77	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>2,83</b>	<b>Tinggi</b>
<b>G. Rendahnya loyalitas, disiplin dan moril kerja tenaga kerja</b>			
19	Tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang disiplin di perusahaan ini	2,35	Rendah
20	Saya tidak dapat menyalurkan ide-ide saya dalam menyelesaikan tugas	2,38	Rendah
21	Saya merasa sulit untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lain	2,33	Rendah
<b>Rata-rata</b>		<b>2,35</b>	<b>Rendah</b>

<b>H. Perlakuan terhadap tenaga kerja yang tidak wajar</b>			
22	Saya merasa tidak dihormati selama sayabekerja di perusahaan ini	2,06	Rendah
23	Selama bekerja di perusahaan ini saya pernah di diskriminasi	2,00	Rendah
24	Saya pernah di perlakukan secara tidak wajar di perusahaan ini	2,06	Rendah
<b>Rata-rata</b>		<b>2,04</b>	<b>Rendah</b>
<b>I. Konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan</b>			
25	Saya pernah terlibat konflik di dalam perusahaan ini	2,06	Rendah
26	Konflik yang pernah saya alami berlarut-larut tanpa adanya penyelesaian	2,10	Rendah
27	Solusi yang diberikan untuk penyelesaian konflik tidaklah memuaskan	2,06	Rendah
<b>Rata-rata</b>		<b>2,07</b>	<b>Rendah</b>
<b>Jumlah</b>		<b>2,58</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari kesembilan faktor yang berdasarkan teori dari I komang Ardana (2012:54) terdapat lima faktor yang memiliki nilai rata-rata tinggi dan empat faktor lainnya memiliki nilai rata-rata rendah. Dapat diketahui bahwa, keempat faktor yang memiliki nilai rata-rata rendah tersebut sudah dapat mencerminkan bahwa perusahaan sudah memberikan kesejahteraan untuk para karyawannya agar mereka tetap loyal terhadap perusahaan. Akan tetapi terdapat lima faktor yang nilainya rata-rata nya tinggi yang menjadi indikasi bahwa kelima faktor tersebut merupakan faktor-faktor penyebab masih tingginya tingkat perputaran tenaga

kerja di PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak ini.

Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan dapat menekan lagi tingkat perputaran tenaga kerja di perusahaan dengan memperhatikan dan mencoba memperbaiki jika terdapat masalah terutama yang berhubungan kelima faktor tersebut yaitu, Faktor suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan, faktor kompensasi yang diterima masih di bawah standar yang ditentukan pemerintah, faktor pekerjaan bersifat rutin dan tidak menantang, faktor kurang ada jaminan pengembangan karier di masa mendatang dan faktor keamanan kerja yang tidak terjamin, karena setiap waktu bisa dikeluarkan dari perusahaan. Sehingga angka tingkat perputaran tenaga kerja di PT.

Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak dapat di tekan lagi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai faktor-faktor penyebab perputaran tenaga kerja pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

### **1. Karakteristik Responden**

Sebagian besar karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak adalah pria yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 64,6%. Berdasarkan usia sebagian besar karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak adalah berusia < 25 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 58,3%. Jika dilihat dari tingkat pendidikan sebagian besar karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak memiliki pendidikan terakhir adalah SMA yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 68,8%. Begitu halnya dengan masa kerja pegawai di perusahaan ini. Masa kerja yang terbanyak di perusahaan ini yaitu antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 93,8%. Dan terakhir berdasarkan status pernikahan, Sebagian besar karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak adalah sudah berstatus nikah yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 64,6%.

### **2. Faktor Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada PT. Akses Komunikasi Indonesia di Pontianak**

#### **A. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan**

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Suasana Pekerjaan sebesar 3,35 termasuk kategori sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa suasana

pekerjaan diperusahaan sangat tidak kondusif bagi para karyawannya.

#### **B. Kompensasi yang diterima masih di bawah Standar yang ditentukan oleh pemerintah**

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi sebesar 2,95 termasuk kategori tinggi. Dapat diketahui bahwa keseluruhan karyawan menganggap upah yang mereka di bawah standar. Menurut mereka upah yang mereka terima tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka.

#### **C. Tidak ada penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai**

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Penghargaan Atas Prestasi sebesar 2,22 termasuk kategori rendah. Dapat diketahui bahwa mereka selama bekerja diperusahaan karyawan sudah mendapat penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja yang mereka capai.

#### **D. Pekerjaan bersifat rutin dan tidak menantang**

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pekerjaan Bersifat Rutin sebesar 2,84 termasuk kategori tinggi. Dapat diketahui bahwa pekerjaan yang dimiliki karyawan bersifat rutin dan tidak memiliki variasi/itu-itu saja.

#### **E. Kurang ada jaminan pengembangan karier di masa mendatang**

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kurang Ada Jaminan Pengembangan Karir sebesar 2,53 termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui bahwa tidak ada jaminan bagi setiap karyawan diperusahaan mendapatkan pengembangan karier mereka dimasa yang akan datang.

F. Keamanan kerja yang tidak terjamin, karena setiap waktu bisa dikeluarkan dari perusahaan

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Keamanan Kerja sebesar 2,83 termasuk kategori tinggi. Dapat diketahui bahwa keamanan kerja bagi setiap karyawan diperusahaan tidak terjamin.

G. Rendahnya loyalitas, disiplin dan moril kerja tenaga kerja

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Rendahnya Loyalitas, Disiplin, dan Moril Kerja Karyawan sebesar 2,35 termasuk kategori rendah. Dapat diketahui loyalitas, disiplin dan moril kerja karyawan diperusahaan sudah baik.

H. Perlakuan terhadap tenaga kerja yang tidak wajar

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Perlakuan Terhadap Tenaga Kerja sebesar 2,04 termasuk kategori rendah. Dapat diketahui bahwa tidak ada perlakuan secara tidak wajar yang dialami karyawan selama bekerja diperusahaan.

I. Konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Konflik Yang Berlarut-Larut sebesar 2,07 termasuk kategori rendah. Dapat diketahui bahwa karyawan yang terlibat konflik diperusahaan akan dibantu mencari jalan penyelesaiannya yang terbaik bagi pihak-pihak yang terlibat konflik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. Moh. *Psikologi Industri*: Edisi keenam, Penerbit Liberty Yogyakarta, 1991.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalia* Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- George R. Terry. 2006. *Principles Of Management*. (Alih Bahasa Winardi), Alumni Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3, Yogyakarta: BPPE.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2. BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen*. Cetakan Kedua Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang, M. 1987. *Management Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Mobley, H. William. *Pergantian Karyawan, Sebab Akibat Dan Pengendalian*. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1986.

- Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Cetakan 8 (Revisi).
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalia*. BPPE, Yogyakarta.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan 4. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Silalahi, NB. Bannet. 1980. *Pengantar Pembinaan Tenaga Kerja*. Penerbit Lembaga FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Penerbit Alfabeta. Bandung.