

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Eddy Hari Setiawan

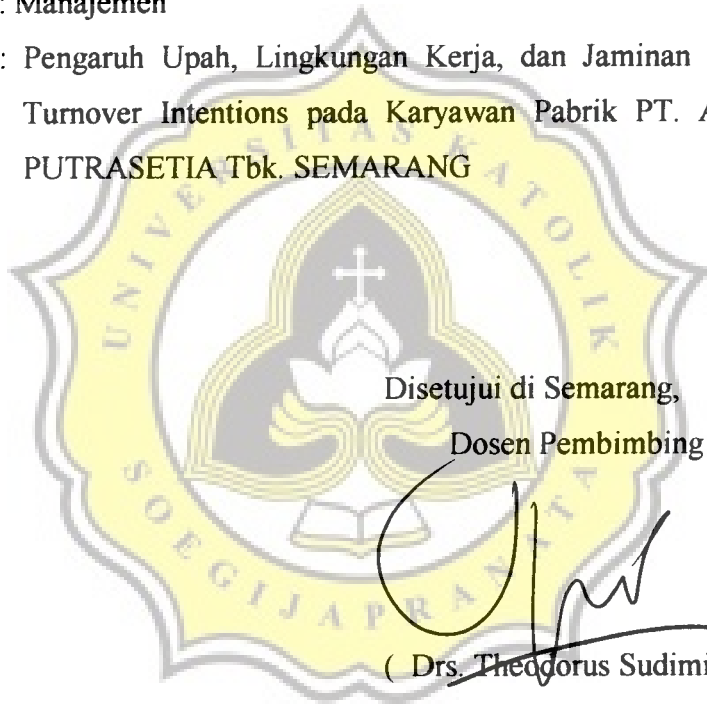
NIM : 97.30.3322

NIRM : 97.6.111.02016.50315

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap
Turnover Intentions pada Karyawan Pabrik PT. AdeS ALFINDO
PUTRASETIA Tbk. SEMARANG



Disetujui di Semarang, Juli 2003

Dosen Pembimbing

(Drs. Theodorius Sudimin, MS)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI DENGAN JUDUL :

PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN PABRIK PADA PT. AdeS ALFINDO PUTRASETIA Tbk. SEMARANG

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Eddy Hari Setiawan
NIM : 97.30.3322
NIRM : 97.6.111.02016.50315

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal : 9 Agustus 2003
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Pembimbing

(Drs. Theodorus Sudimin, MS)

Koordinator Penguji

(Drs. Thomas Budi Santoso, MSt)

Dekan Fakultas Ekonomi

(Vincent Didiek WA, Ph.D)

HALAMAN MOTTO dan PERSEMBAHAN

MOTTO

- ☉ *Tidak ada daya upaya dan kekuatan melainkan dengan bantuan Allah Yang Maha Tinggi lagi Maha Mulia*
- ☉ *Percayalah apa yang Tuhan buat pasti baik dan Tuhan mempunyai maksud dengan segala yang kita alami*
- ☉ *Aku tahu Tuhan selalu melihatku, karena Ia selalu ada di hatiku, karena-Nya aku malu bila Ia mendapatiku melakukan maksiat.*

*Sripsi ini saya persembahkan kepada:
Papi almarhum, Mami, Kakak-
kakakku tercinta, Sahabat-
sahabatku dan Girl From Yesterday.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena hanya karena berkat rahmat dan segala bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selama penulis menyusun skripsi ini banyak cobaan dan permasalahan yang mewarnai amun berkat rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat mengatasi segala hambatan dan kesulitan yang dihadapi selama penyusunan skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pabrik pada PT. AdeS ALFINDO PUTRASETIA Tbk. SEMARANG.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi pembahasan maupun dari segi penyusunannya, mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan penulis, sehingga sangat menghargai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kemajuan di masa yang akan datang.

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin berhasil tanpa bantuan, dukungan, petunjuk dan saran yang diberikan oleh berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis bermaksud

menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis, khususnya kepada:

1. Bapak Vincent Didiek W.A. PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang senantiasa memberikan kemudahan bagi terlaksana dan terselesaikannya penelitian ini.
2. Bapak Drs. R. Bowo Harcahyo, MBA, selaku Pjs. Dekan Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang atas dukungan dan bantuannya.
3. Bapak Drs. Theo. Sudimin, MS selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak J. Wijanto Hadipuro, SE, MT selaku dosen wali atas kesabarannya telah membimbing penulis untuk menyelesaikan studi di Unika Soegijapranata Semarang.
5. Bapak ibu staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universtas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
6. Bapak Bayu Handoko, SE selaku Branch Manager PT. AdeS Alfido Putrasetia Tbk. Semarang atas ijin untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Coen Havidz G, SE dan Bapak Waluyo, SE; selaku personalia yang telah meluangkan waktunya untuk membantu memberikan keterangan dan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Hartoyo almarhum dan Ibu Sri Anna, Keluarga Besar Karang Bendo serta adik-adik kost atas segala dukungan, keceriaan dan do'a yang telah dan akan terus diberikan.
9. Sahabat-sahabatku Ranee, Adhie, Bambang, Doddy, Guntur, Isti, Janiel, Yani, Didi, Dwi, Nia, Kabul, dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih untuk dorongan, motivasi, pelajaran dan pengalaman hidupnya.
10. Pak Yusuf dan keluarga besar Jatingaleh serta PAKUWAJA terimakasih atas petunjuk dan tuntunannya.

Bagi semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapat berkah dan karunia dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi semua pembaca. Terimakasih.

Semarang, Juli 2003

Penulis

(Eddy Hari Setiawan)

ABSTRAKSI

Perubahan lingkungan dan kemajuan di dunia bisnis yang ditandai dengan perkembangan teknologi, informasi dan industri yang begitu cepat menuntut adanya peran serta sumber daya manusia untuk mendukung dan terlibat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting diantara faktor-faktor yang ada dan tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan perusahaan, karena betapa baiknya sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sangat diharapkan dan dibutuhkan oleh berbagai organisasi kerja maupun perusahaan. Peningkatan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan di masa-masa mendatang terutama dalam hal kualitas kerja yang dihasilkan serta produktifitas kerja dari sumber daya manusia tersebut. Apabila perusahaan telah mampu menciptakan atau meningkatkan kualitas dan kemampuan daripada sumber daya manusianya dalam hal teknis dan operasional akan tetapi tidak diimbangi dengan usaha pemeliharaan mental, motivasi kerja serta usaha peningkatan kesetiaan karyawan maka akan menimbulkan keinginan sumber daya manusia untuk hengkang dari perusahaan karena merasa diperah tenaga dan kemampuannya tanpa disertai kompensasi yang layak yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka baik dari segi finansial maupun non finansial.

Usaha penurunan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* yang dilakukan oleh perusahaan satu dengan perusahaan lainnya berbeda dan bermacam-macam, tetapi penulis hanya memilih faktor upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial sebagai alternatif yang memungkinkan menekan tingkat perputaran tenaga kerja dalam penelitian ini.

Mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions*, maka penulis hanya membatasi masalah pada faktor upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial, pemilihan ketiga variabel tersebut diatas didasarkan pada hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan, dari survei pendahuluan tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang paling banyak dirasakan oleh karyawan pada PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk.cabang Semarang adalah faktor upah 33,33 %, lingkungan kerja 20,83 % dan lingkungan kerja 25 %.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai *turnover intentions* dengan judul :”Pengaruh upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intentions* karyawan pabrik pada PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. cabang Semarang”.

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intentions* baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi dari obyek penelitian yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah pada PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. cabang Semarang yang beralamat di Jalan Pudak Payung No. 1 Semarang. Peneliti memilih lokasi pada perusahaan tersebut karena di PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. Semarang, berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan tingkat turnover terutama pada bagian pabrik sangat tinggi, serta ingin mengetahui turnover intention yang terjadi pada perusahaan tersebut ditinjau dari segi upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial yang telah diberikan perusahaan terutama kepada karyawan pabrik.

Aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah *turnover intentions* yang antara lain dipengaruhi oleh upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial, *turnover intentions* harus dapat dikendalikan dan ditekan seminimal mungkin agar tidak merugikan perusahaan nantinya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam tinjauan teori dijelaskan tentang konsep yang dipilih dan definisinya. Terdapat empat konsep yaitu, konsep upah, lingkungan kerja, jaminan sosial dan konsep *turnover intentions*. Persoalan tersebut diatas melahirkan empat dalil dan sebuah dalil teoritis mengenai *turnover intentions*. Tiga dalil pertama menghubungkan masing-masing konsep yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan dalil terakhir menghubungkan kombinasi tiga konsep dengan konsep *turnover intentions*.

Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. Semarang sebanyak 31 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan menggunakan analisa kuantitatif.

Sebelum diadakan pengujian, maka dikemukakan terlebih dahulu mengenai gambaran umum perusahaan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. Semarang yang meliputi ; pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, usia karyawan pada perusahaan tersebut serta keterangan indikator dan gambaran statistik, baru kemudian dalil tersebut diuji. Tiga dalil diuji secara regresi parsial dan satu dalil berikutnya diuji dengan analisa regresi berganda.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa keempat model tersebut dapat diterima. Dalil-dalil yang dapat diterima adalah dalil yang menghubungkan konsep upah dengan *turnover intentions*, konsep lingkungan kerja dengan *turnover intentions*, konsep jaminan sosial dengan *turnover intentions* dan yang terakhir adalah dalil yang menghubungkan kombinasi konsep upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial dengan *turnover intentions*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konsep upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial mempengaruhi konsep *turnover intentions*.

Dari analisis data dapat diketahui upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial yang baik sangat diharapkan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil dari analisis tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,742 - 0,816X_1 - 0,404X_2 - 0, X_3$$

Multi R = regresi berganda 0,865, yang berarti antara upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai hubungan 86,5 % terhadap *turnover intentions*, sehingga hubungan ini cukup kuat karena lebih dari 50 %.

R Square (r^2) = 0,749, hal ini berarti bahwa sumbangan antara faktor upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intentions* sebesar 74,9 %. Hal ini menandakan ketiga faktor tersebut cukup optimal, karena masih terdapat enam faktor lainnya.

F hitung = 26,790 sedangkan F tabel untuk uji $\alpha = 5\%$ (n-k-1) adalah sebesar . Berlaku kriteria bahwa apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intentions*. Dari perhitungan diatas, berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intentions* dapat diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial merupakan 3 faktor yang dan berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk. Semarang. Dari ketiga faktor tersebut upah mempengaruhi *turnover intentions* sebesar -2,765, lingkungan kerja sebesar -2,143 sedangkan jaminan sosial sebesar -2,661 sehingga pengaruh upah terhadap *turnover intentions* yang paling besar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial memberikan kontribusi terhadap *turnover intentions* sebesar 74,9 % sedangkan sisanya 25,1 % ditentukan oleh faktor lain. Pihak perusahaan hendaknya mengupayakan peningkatan variabel upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial untuk mengikat atau mempertahankan karyawan lebih lama sehingga tidak menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Tinjauan Pustaka	11
2.1.1. Turnover Intentions	11
2.1.1.1. Pengertian Intentions.....	11
2.1.1.2. Pengertian Turnover.....	11
2.1.1.3. Sebab-sebab Turnover.....	13
2.1.1.4. Akibat-akibat Turnover.....	16
2.1.1.5. Pengertian Turnover Intentions	18
2.1.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions ..	21
2.1.2. Upah	26
2.1.2.1. Pengertian Upah	26
2.1.2.2. Sistem Pengupahan	28
2.1.2.3. Keadilan dan Kesesuaian Upah	30
2.1.3. Lingkungan Kerja	32
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	33
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	36
2.1.4. Jaminan Sosial	39
2.1.4.1. Pengertian Jaminan Sosial	39
2.1.4.2. Jenis-jenis Tunjangan Kesejahteraan Sosial	40

2.1.5. Hubungan Antara Upah, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial dengan Turnover Intentions	42
2.2. Kerangka Pikir	42
2.3. Definisi Operasional	44
2.4. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Lokasi Penelitian	46
3.2. Populasi	46
3.3. Sumber Data	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data	48
3.5. Teknik Pengukuran Data	48
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
3.6.1. Pengujian Validitas	49
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	52
3.7. Teknik Analisis Data	54
3.7.1. Deskriptif	54
3.7.2 Analisis Kuantitatif	55
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	61
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	61

4.1.2. Lokasi Perusahaan	63
4.1.3. Proses Produksi	64
4.1.4. Struktur Organisasi	65
4.1.5. Hari dan Jam Kerja	70
4.2. Identitas Responden	70
4.2.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.2.2. Identitas Responden Berdasarkan Umur	72
4.2.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.	73
4.2.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	73
4.3. Deskripsi Variabel	74
4.3.1. Persepsi Karyawan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk Terhadap Upah	74
4.3.2. Persepsi Karyawan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk Terhadap Lingkungan Kerja	77
4.3.3. Persepsi Karyawan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk Terhadap Jaminan Sosial	79
4.3.4. Persepsi Karyawan PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk Terhadap Turnover Intentions	81
4.4. Pengujian Hasil Data	83
4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	84
4.4.3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	86

4.4.4. Implikasi Manajemen	87
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Pendapat Responden Tentang Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions	4
Tabel 1.2.	Data Keluar-Masuk Karyawan Pabrik PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk	5
Tabel 3.1.	Perincian Data Populasi PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk	46
Tabel 3.2.	Perhitungan Validitas	49
Tabel 3.3.	Perhitungan Reliabilitas	52
Tabel 4.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2.	Identitas Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.5.	Data Mangkir Karyawan Pabrik PT. AdeS Alfindo Putrasetia Tbk	74
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah	72
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Jaminan Sosial	77
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intentions	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Daftar Pertanyaan
Lampiran	2	Jawaban Responden
Lampiran	3	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran	4	Hasil Perhitungan Regresi dan Pengujian Hipotesis
Lampiran	5	Tabel T dan Tabel F

