

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PT INTERYASA  
SEDAYADI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Mega Rastiana  
130810119**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PT INTERYASA  
SEDAYADI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Mega Rastiana  
130810119**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Mega Rastiana  
NPM/NIP : 130810119  
Fakultas : Ekonomi Bisnis  
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “ skripsi “ yang saya buat dengan judul :

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PT INTERYASA  
SEDAYA DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari hasil karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 08 februari 2018

Mega Rastiana

130810119

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PT INTERYASA  
SEDAYADI KOTA BATAM**

**Oleh:  
Mega Rastiana  
130810119**

**SKRIPSI  
Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 08 Februari 2018**

**Handra Tipa, S.PdI., M.Ak.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan di PT Interyasa sedaya Batam. Disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap *turnover* karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan pengumpulan data berupa data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik pengolahan data dilakukan dengan analisis statistik dengan bantuan SPSS 23.

Hasil dari penelitian ini bahwa hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh nilai sebesar 0,591 atau 59,10%. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* dipengaruhi oleh variabel sumber daya manusia (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 35%. Hasil uji t sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,940 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00856 dengan angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan hasil uji t kompensasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,330 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00856 dengan angka signifikan  $0,002 < 0,005$ . Untuk uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana F sebesar 12,629 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Maka hipotesis yang menyatakan perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT Interyasa sedaya Batam.

Kata kunci: perencanaan sumber daya manusia, kompensasi dan *turnover*.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence of human resource planning and compensation for employee turnover in PT Interyasa sedaya Batam. Besides, the researchers tested the hypothesis that human resource planning has an effect on employee turnover and compensation affect to employee turnover. To answer these problems, the researchers conducted data collection in the form of primary data obtained from respondents through questionnaires. Data processing technique is done by statistical analysis with the help of SPSS 23.*

*The result of this research that result of coefficient determination test ( $R^2$ ) get value equal to 0,591 or 59,10%. This shows that turnover is influenced by human resource variable ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) of 35%. Result of t test of human resource indicate that tcount 3,940 and ttable equal to 2,00856 with significance value equal to 0,000 <0,005 and result of t compensation t test show tcount value 3,330 and ttable equal to 2,00856 with significant number 0,002 <0,005. For the F test indicates a significant value of 0.000 <0.005 and Fcount> Fatabel where F is 12.629 and Ftable of 3.18. Hence the hypothesis that, enyatakan human resources planning and compensation jointly significant effect on employee turnover in PT Interyasa sedaya Batam.*

*Keywords: human resource planning, compensation and turnover.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam
4. Handra Tipa, S.PdI., M.Ak. selaku Pembimbing skripsi pada Program Akuntansi Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
6. Kedua Orang Tua dan Adik-adik tersayang serta Keluarga yang selalu memberikan nasihat, dukungan dan menjadi penyemangat dalam penyusunan skripsi ini
7. Kepada seluruh karyawan PT Interyasa sedaya Batam yang selalu mendukung dalam penyusunan skripsi ini
8. Teman Dekat dan Sahabat (Rivaldi, Mumut, Riduan, Irwan, Elima,Vika, Arul, Yeni, Devi dan Pia) yang selalu membantu, mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.

9. Dan seluruh teman-teman seperjuangan serta sumber inspirasi penulis yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada Kita semua, Amin.

Batam, 08 Februari 2018

Penulis,

Mega Rastiana



## DAFTAR ISI

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN.....                                                  |     |
| HALAMAN JUDUL.....                                                         |     |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....                                        | i   |
| PENGARUH.....                                                              | iii |
| ABSTRAK .....                                                              | i   |
| DAFTAR ISI.....                                                            | v   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                        | ix  |
| DAFTAR TABEL .....                                                         | x   |
| DAFTAR RUMUS .....                                                         | xi  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                                      | xii |
| BAB I .....                                                                | 1   |
| PENDAHULUAN .....                                                          | 1   |
| 1.1 Latar belakang masalah.....                                            | 1   |
| 1.2 Identifikasi masalah .....                                             | 8   |
| 1.3 Pembatasan masalah.....                                                | 8   |
| 1.4 Rumusan masalah.....                                                   | 9   |
| 1.5 Tujuan penelitian.....                                                 | 9   |
| 1.6 Manfaat penelitian.....                                                | 10  |
| BAB II.....                                                                | 11  |
| TINJAUAN PUSTAKA .....                                                     | 11  |
| 2.1 Landasan teori tentang Turnover karyawan .....                         | 11  |
| 2.1.1 Pengertian <i>turnover</i> .....                                     | 11  |
| 2.1.2 Indikator <i>turnover</i> .....                                      | 15  |
| 2.2 Perencanaan sumber daya manusia.....                                   | 15  |
| 2.2.1 Pengertian perencanaan sumber daya manusia .....                     | 15  |
| 2.2.2 Kepentingan perencanaan sumber daya manusia.....                     | 17  |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia..... | 20  |
| 2.2.4 Tanggung jawab perencanaan sumber daya manusia .....                 | 21  |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 2.2.5 Proses perencanaan sumber daya manusia..... | 22 |
| 2.3 Kompensasi karyawan .....                     | 24 |
| 2.3.1 Pengertian kompensasi karyawan .....        | 24 |
| 2.3.2 Kepentingan kompensasi pegawai .....        | 24 |
| 2.3.3 Bentuk-bentuk kompensasi .....              | 27 |
| 2.4 Penelitian terdahulu.....                     | 28 |
| 2.5 Kerangka berfikir .....                       | 29 |
| 2.6 Hipotesis.....                                | 30 |
| METODE PENELITIAN.....                            | 31 |
| 3.1 Desain penelitian.....                        | 31 |
| 3.2 Operasional variabel.....                     | 31 |
| 3.2.1 Variabel independen ( bebas ).....          | 32 |
| 1. Perencanaan sumber daya manusia.....           | 32 |
| 2. Kompensasi.....                                | 32 |
| 3.2.2 Variabel terikat ( dependen).....           | 33 |
| 3.3 Populasi dan sampel.....                      | 34 |
| 3.3.1 Populasi.....                               | 34 |
| 3.3.2 Sampel.....                                 | 34 |
| 3.4 Teknik pengumpulan sampel .....               | 34 |
| 3.5 Teknik dan alat pengumpulan data .....        | 35 |
| 3.5.1 Teknik pengumpulan data .....               | 35 |
| 3.5.2 Alat pengumpulan data .....                 | 36 |
| 3.6 Metode analisis data.....                     | 37 |
| 3.6.1 Analisis deskriptif .....                   | 37 |
| 3.6.2 Uji kualitas data.....                      | 38 |
| 3.6.2.1 Uji validitas .....                       | 38 |
| 3.6.2.2 Uji reliabilitas.....                     | 40 |
| 3.6.3 Uji asumsi klasik .....                     | 41 |
| 3.6.3.1 Uji normalitas.....                       | 41 |
| 3.6.3.2 Uji multikolinearitas.....                | 41 |
| 3.6.3.3 Uji heteroskedasitas .....                | 42 |

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.6.4 Uji pengaruh.....                                                                         | 42 |
| 3.6.4.1 Analisis regresi linear berganda .....                                                  | 42 |
| 3.6.4.2 Uji t .....                                                                             | 43 |
| 3.6.4.3 Uji simultan (F-test) .....                                                             | 44 |
| 3.6.4.4 Analisis Determinase ( R <sup>2</sup> ) .....                                           | 45 |
| 3.7 Lokasi dan jadwal penelitian.....                                                           | 45 |
| 3.7.1 Lokasi penelitian .....                                                                   | 45 |
| 3.7.2 Jadwal penelitian .....                                                                   | 46 |
| HASIL PENELITIAN.....                                                                           | 47 |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                                                      | 47 |
| 4.1.1 Data Responden .....                                                                      | 47 |
| 4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                        | 47 |
| 4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....                                                  | 48 |
| 4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....                                    | 48 |
| 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....                                                           | 49 |
| 4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data .....                                                             | 50 |
| 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data .....                                                          | 51 |
| 4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                            | 52 |
| 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                                             | 53 |
| 4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....                                                              | 53 |
| 4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....                                                        | 55 |
| 4.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....                                                      | 56 |
| 4.1.4.3 Hasil Uji Autokolerasi .....                                                            | 57 |
| 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis .....                                                                 | 58 |
| 4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                                                 | 58 |
| 4.1.5.2 Hasil Uji Parsial atau uji t .....                                                      | 59 |
| 4.1.6.1 Hasil Uji F .....                                                                       | 61 |
| 4.1.6.2 Hasil Uji determinasi R <sup>2</sup> .....                                              | 61 |
| 4.2 Pembahasan.....                                                                             | 63 |
| 4.2.1 Pengaruh variabel perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap <i>Turnover</i> karyawan ..... | 63 |

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.2.2 Pengaruh variabel Kompensasi Terhadap <i>Turnover</i> .....                            | 64 |
| 4.2.3 Pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover</i> ..... | 65 |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                         | 68 |
| 5.2 Saran.....                                                                               | 69 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP                                                                         |    |
| SURAT KETERANGAN PENELITIAN                                                                  |    |
| LAMPIRAN                                                                                     |    |

## DAFTAR GAMBAR

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 2.1 Penawaran tenaga kerja internal ..... | 23 |
| 2.2 Kerangka pemikiran .....              | 30 |
| 4.1 Histogram .....                       | 53 |
| 4.2 Diagram P-Plot .....                  | 54 |
| 4.5 Scatterplot .....                     | 57 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Jenis-jenis tanggung jawab perencanaan sumber daya manusia .....  | 22 |
| 3.1 Indikator variabel.....                                           | 33 |
| 3.2 Skala Likert .....                                                | 37 |
| 3.3 Jadwal penelitian .....                                           | 46 |
| 4.1 Distribusi kuesioner .....                                        | 47 |
| 4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin .....                         | 48 |
| 4.3 Responden berdasarkan umur .....                                  | 48 |
| 4.4 Karakteristik data berdasarkan jenjang pendidikan responden ..... | 49 |
| 4.5 Statistik deskriptif .....                                        | 50 |
| 4.6 Hasil uji Validitas .....                                         | 51 |
| 4.7 Hasil uji reliability .....                                       | 52 |
| 4.8 Hasil uji Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....                     | 55 |
| 4.9 Hasil uji Multikoloneriaritas .....                               | 56 |
| 4.10 Uji autikolonieritas .....                                       | 58 |
| 4.11 Hasil uji regresi linear berganda .....                          | 58 |
| 4.12 Uji parsial atau Uji t .....                                     | 60 |
| 4.13 Uji F .....                                                      | 61 |
| 4.14 Hasil uji determinasi $R^2$ .....                                | 61 |

## DAFTAR RUMUS

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 2.1 Menghitung Turnover .....                       | 13 |
| 3.1 Rumus Slovin .....                              | 35 |
| 3.2 Koefisien korelasi pearson product moment ..... | 39 |
| 3.3 Persamaan linear berganda .....                 | 43 |
| 3.6 t Hitung .....                                  | 44 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|            |                      |
|------------|----------------------|
| Lampiran 1 | Daftar Riwayat Hidup |
| Lampiran 2 | Kuesioner            |
| Lampiran 3 | Tabulasi Excel       |
| Lampiran 4 | Hasil Output SPSS    |
| Lampiran 5 | Tabel t (Parsial)    |
| Lampiran 6 | Tabel F (Simultan)   |
| Lampiran 7 | Tabel Durbin Watson  |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di PT Interyasa Sedaya di kota Batam, karena perencanaan sumber daya manusia adalah titik awal dalam menentukan kualitas calon karyawan dalam sebuah perusahaan. Setiap Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaannya tidak akan tercapai. Salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktifitas guna mencapai tujuan organisasi, yaitu dalam meningkatkan laba perusahaan.

Sumber daya manusia dalam penelitian ini dititik beratkan kepada kualitas dan kinerja karyawan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan agar calon karyawan yang akan bergabung dengan organisasi ini berkualitas dan dapat bertahan dalam kondisi apapun dilapangan. Perencanaan sumber daya manusia ini akan didapatkan dengan proses belajar dan tuntunan memulai pekerjaan oleh atasan atau senior yang akan mengarahkan calon karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan *SOP* (Standar Operasional Perusahaan) yang telah dibuat dan direncanakan perusahaan.

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang, oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia mereka terbatas secara efisien dan efektif. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang akan ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial, dilain pihak mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan) dan kompensasi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan kualitas kerja atau kinerja karyawan, yang dimana kinerja karyawan merupakan dasar bagi pengembangan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan peran fungsinya secara optimal, merencanakan apa yang harus dilakukan secara komprehensif dan dirancang untuk menjamin bahwa tujuan dasar perusahaan dapat dicapai. Strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu memberi nilai positif terhadap produktivitas karyawan.

Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing

perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu aset yang bisa menyusut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan karyawan yang sangat profesional dalam mempertahankan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pengembangan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan peran fungsinya secara optimal, merencanakan apa yang harus dilakukan secara komprehensif dan dirancang untuk menjamin bahwa tujuan dasar perusahaan dapat dicapai. Strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu memberi nilai positif terhadap produktivitas karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) juga dapat diartikan yaitu merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai fungsi, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Konsep pengembangan sumber daya manusia harus selaras dengan visi, misi, tujuan dan sasaran dari organisasinya. Permasalahan yang sering terjadi dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah kurangnya perhatian oleh pimpinan dalam memperhatikan karyawan karena, seharusnya perusahaan memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dan memberikan perencanaan yang baik dan pelatihan kerja yang kondusif.

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi ini sangat mempengaruhi *turnover* karyawan di Interyasa sedaya Batam, karena kurangnya pelatihan karyawan dalam pekerjaan mengakibatkan tidak betahnya karyawan

dalam organisasi ini, dilihat dengan banyaknya keluar masuknya karyawan setiap tahunnya, setiap karyawan selalu bergonta-ganti setiap tahunnya, karena kurangnya perencanaan yang matang dalam pekerjaan oleh pembimbing atau atasannya dalam membimbing karyawan, sehingga kurangnya pengetahuan dan wawasan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia mempengaruhi *turnover* atau keluar masuknya karyawan di Interyasa Sedaya Batam.

Disetiap pekerjaan yang dilakukan tidak bisa dipungkiri kalau seseorang atau calon karyawan menginginkan gaji atau kompensasi dari setiap pekerjaan yang telah dilakukannya. karyawan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan struktur dan status karyawan dalam sebuah organisasi, setiap karyawan perlu diberlakukan dengan baik agar setiap karyawan bersemangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya. Sebuah organisasi harus memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin tanpa memandang mereka sebagai karyawan tetap atau *freelance* (karyawan yang bebas atau tanpa ikatan dalam organisasi tersebut) pimpinan perusahaan harus menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bersemangat dalam bekerja. Karena, dalam perusahaan jasa ada yang disebut karyawan tetap dan karyawan tanpa terikat kontrak kerja dengan organisasi atau yang disebut *Freelance*.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang maupun benda yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka mencapai tujuan perusahaan, pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap

karyawan, Karena setiap orang bertujuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, besar kecilnya kompensasi yang merupakan ukuran setiap kinerja yang dilakukan, apabila kompensasi diberikan dengan adil kepada setiap karyawan atas pekerjaannya yang dilakukannya hal tersebut dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan melakukan tanggung jawabnya dengan semaksimalnya. Seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja dari karyawan. PT Interyasa sedaya Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan *elektronik* dan *furniture* rumah tangga, yang memasarkan barang-barang kebutuhan rumah tangga secara tunai maupun kredit. Perusahaan ini membutuhkan penilaian kerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Penilaian kerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* karyawan seperti perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi.

Dalam organisasi setiap karyawan akan mencari semaksimal mungkin penghasilan yang diinginkan apalagi karyawan yang *freelance* atau karyawan yang tidak terikat kontrak kerja dengan perusahaan atau organisasi, karena karyawan yang *freelance* tersebut tidak memiliki gaji pokok dalam perusahaan, mereka hanya mendapat komisi dari setiap penjualan dan transaksi yang dilakukan dengan konsumen atau calon pembeli barang dan jasa yang ditawarkan. Dalam hal ini karyawan yang *freelance* ini sering terjadinya pergantian karyawan,

disebabkan tidak puasny dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, apalagi dengan penjualan yang minim, mereka akan mendapatkan kompensasi yang tidak memuaskan dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga tingginya keinginan mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih besar diberikan perusahaan dan kompensasi yang tetap setiap bulannya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan setiap bulannya.

Diperusahaan ini sering terjadinya *turnover* karyawan disebabkan dengan tidak puasny kompensasi yang diterima setiap bulannya, apalagi ekonomi Batam sekarang kurang stabil dibuktikan dengan banyaknya Perusahaan yang tutup, sehingga sulitnya mencari konsumen dalam memasarkan produknya, ditambah lagi dengan perhitungan gaji karyawan yang rendah menyebabkan ketidakpuasan dalam menerima kompensasi atas kerja yang dilakukan oleh kebijakan perusahaan dalam perhitungan persentase kompensasi yang akan diterima karyawan. Tingginya tingkat karyawan yang keluar masuk atau pergantian karyawan, Disini masalah kompensasi juga sangat mempengaruhi tingginya *turnover* karyawan di Interyasa Sedaya Batam.

Dalam organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Namun, masalah yang sering terjadi adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Adapun perilaku tersebut adalah pindah kerja (*itensi turnover*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Tingginya tingkat pergantian karyawan menandakan sehat atau tidaknya suatu perusahaan dalam membina karyawannya. Tingginya turnover pada perusahaan

juga akan semakin banyaknya menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan maupun biaya rekrutmen. Dalam perusahaan seharusnya mempertahankan karyawannya dengan meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Agar sebuah perusahaan tersebut dikatakan sehat, apabila *turnover* karyawan bisa dikendalikan oleh perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal untuk mengurangi turnover karyawan adalah bagaimana perusahaan melakukan perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi yang tepat sasaran karena hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil bagi setiap organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti setiap pekerjaan yang ada pada perusahaan ditentukan oleh setiap karyawan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Penelitian ini memilih PT Interyasa sedaya di kota Batam sebagai obyek penelitian didasarkan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang terampil di beberapa divisi, sehingga banyak kewajiban yang terhambat, karena kurangnya pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan. Kondisi ini dapat menyebabkan sulitnya dalam mencapai target dan sasaran bagi masing-masing divisi karyawan tersebut yang terhambat karena kurangnya pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan. Sehingga mempengaruhi kompensasi yang akan diterima karyawan setiap bulannya.

Interyasa Sedaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan *furniture* rumah tangga dan elektronik, yang memasarkan barang-barang rumah tangga secara tunai maupun kredit, sampai saat sekarang ini sudah 9 tahun berdiri dikota Batam. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan PT Interyasa sedaya dikota Batam”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dalam hal ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perencanaan sumber daya manusia mempengaruhi tinggi dan rendahnya *turnover* karyawan di PT Interyasa sedaya Batam.
2. Besar kecilnya kompensasi yang diterima seorang karyawan mempengaruhi tinggi dan rendahnya *turnover* karyawan di PT Interyasa sedaya Batam.
3. Tinggi dan rendahnya *turnover* karyawan dipengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi yang diterima oleh karyawan di Interyasa sedaya Batam.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian hanya membahas tentang perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap tingginya *turnover* karyawan di Interyasa sedaya di kota



Batam, variabel pendukungnya terdiri dari perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi sebagai variabel independen dan *turnover* karyawan sebagai variabel dependen.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Interyasa Sedaya di kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Interyasa Sedaya di kota Batam?
3. Apakah perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Interyasa Sedaya di kota Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap *turnover* karyawan pada PT Interyasa sedaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada PT Interyasa sedaya Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada PT Interyasa sedaya Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam rumusan masalah dan tujuan masalah, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi penulis dan pembaca mengenai pengaruhnya pemberian motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat menambah pengetahuan mengenai penerapan perencanaan sumber daya manusia dan pemberian kompensasi dalam organisasi.
2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada PT. Interyasa sedaya Batam agar dapat memberikan perencanaan dan meningkatkan pelatihan kerja terhadap *turnover* karyawan.
3. Karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi hak dan apa yang menjadi kewajiban sesuai dengan pekerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian *Turnover***

Menurut (Handoko, 2005), fisip-unmul menyatakan *turnover* karyawan adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover*. Dalam perusahaan tingginya *turnover* karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi, sehat atau tidaknya sebuah perusahaan ditentukan dengan tingkat *turnover* karyawan, dengan tingginya *turnover* karyawan dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Peranan pimpinan sangat menunjang betah atau tidaknya seorang karyawan bertahan dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat *turnover* menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika ketidakpuasan kerja, maka *turnover* mungkin tinggi. Kepuasan kerja ini juga didukung oleh perencanaan sumberdaya manusia, pelatihan dan pengenalan sistem kerja, sebelum seorang calon karyawan bergabung dengan sebuah perusahaan dan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Menurut Deborah (2008) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover. Indikator *Turnover Intention*. Menurut Deborah (2008) menyatakan

bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*, dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
3. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Menurut (Wirawan, 2015), pindah kerja (*Turnover*) adalah pegawai berhenti dari suatu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan atau organisasi lain dengan alasan tertentu. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh para pakar menunjukkan bahwa alasan pegawai pindah kerja beraneka ragam, antara lain:

1. Teori ekuilibrium organisasi (*theory of organizational equilibrium*), menurut teori ini pegawai akan terus bekerja untuk organisasi sepanjang perangsang yang diberikan organisasi memuaskan, seperti upah, kondisi

kerja yang baik, peluang untuk maju sama atau lebih besar daripada kontribusi pegawai.

2. Ekonomi, tenaga kerja pindah kepekerjaan lainnya karena desakan ekonomi, upah ditempat kerjanya rendah sedangkan diperusahaan lainnya ada pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi.
3. Sekuriti pekerjaan, banyak orang pindah kerja dari pegawai swasta menjadi pegawai negeri dengan upah yang lebih rendah.
4. Beban kerja, pindah kerja dapat disebabkan karena beban kerja pegawai sangat berat dan stress kerja yang tinggi.

**Rumus 2.1** menghitung turnover

|                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\text{bulanan} = \frac{\text{jumlah pegawai turnover sebulan}}{\text{Rata-rata jumlah pegawai bulan tersebut}}$ $\text{setahun} = \frac{\text{jumlah pegawai yang turnover sesudah kurang dari setahun}}{\text{Jumlah turnover pada tahun yang sama}} \times 100\%$ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*Turnover* dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:

a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari).

Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.

b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari).

Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

2. *Involuntary turnover*

Dapat diartikan, sebagian karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *layoff*.

Sedangkan menurut (Mobley, 2000), fisip-unmul mengemukakan batasan umum mengenai pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertakan imbalan keuangan oleh organisasi tertentu. Dari kedua teoritis diatas dapat disimpulkan bahwasanya *turnover* karyawan adalah aliran para karyawan yang keluar dan masuk pada suatu perusahaan.

### **2.1.2 Indikator *Turnover***

Adapun indikator yang digunakan menurut adalah :

1. Sudah merasa jenuh dengan sistem manajemen yang ada pada suatu organisasi.
2. Sudah merasa tidak aman dengan situasi dan kondisi dilingkungan pekerjaan
3. Ingin mencari pekerjaan yang lain dengan alternatif lokasi pekerjaan yang mendukung
4. Perkembangan karir tergantung dengan kemampuan masing-masing
5. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai.

## **2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan merupakan proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dicapai selama periode waktu mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut, perencanaan harus mendahului semua aktifitas manajemen agar organisasi sukses dalam mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia menghimpun dan menggunakan informasi untuk mendukung keputusan-keputusan yang melalui investasi sumber-sumber daya yang erat kaitannya dengan aktivitas sumber daya manusia. Informasi ini meliputi tujuan mendatang, trend dan kesenjangan antara hasil aktual dan yang diinginkan. Perencanaan merupakan proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dan

melakukan aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan (Sunyoto, 2012).

Berikut ini beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Menurut William Werther dan Keith Davis

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik.

2. Menurut Torrington dan Tan Chwee Hual

Perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang. Dalam bentuk yang lebih operasional adalah kegiatan yang berkaitan dengan memprediksi atau memperkirakan seberapa banyak orang atau pegawai yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas, baik jumlah maupun jenisnya, berapa yang akan tersedia dan apa yang akan dilakukan untuk memastikan bahwa penawaran sama dengan permintaan pada waktu yang bersamaan.

Dari pengertian yang lainnya disebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses untuk menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa yang akan datang, atau perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan



penentuan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

### **2.2.2 Kepentingan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi dan kepentingan nasional.

#### **1. Kepentingan individu**

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan, karena dapat meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karier.

#### **2. Kepentingan organisasi**

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon keryawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia dapat disiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.

### 3. Kepentingan nasional

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan nasional. Hal ini karena karyawan-karyawan yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

Aktivitas sumber daya manusia dirancang untuk mencapai tujuan sumber daya manusia, sesungguhnya perencanaan hanyalah salah satu aktivitas sumber daya manusia. Penyusunan program merupakan tahap paling kritis dari perencanaan sumber daya manusia. Terdapat tiga hal penting dalam membuat dan mengevaluasi program sumber daya manusia, yaitu:

1. Membuat program alternatif berdasarkan model sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
2. Mengevaluasi berbagai alternatif yang dihasilkan menurut empat kriteria, yakni memungkinkan untuk sukses, antisipasi besarnya biaya, kelayakan teknis tindakan, dan kemungkinan dampak tindakan terhadap bagian lain dari organisasi
3. Memutuskan untuk melaksanakan seperangkat program yang terintegrasi berdasarkan pencapaian tujuan sumber daya manusia seefektif mungkin.

Manfaat dari suatu perencanaan sumber daya manusia :

#### 1. Menurut Hadari

Perencanaan sumber daya manusia mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

- a. Meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia
- b. Bertolak dari manfaat pertama diatas, berarti juga perencanaan sumber daya manusia bermanfaat untuk:
  - 1. Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia
  - 2. Menyelaraskan aktivitas sumber daya manusia dengan sasaran organisasi secara lebih efisien
  - 3. Menghemat tenaga waktu dan dana serta dapat meningkatkan kecermatan dalam proses penerimaan tenaga kerja
- c. Perencanaan sumber daya manusia berfungsi juga untuk mempermudah pelaksanaan koordinasi sumber daya manusia oleh manajer sumber daya manusia.
- d. Pelaksanaan sumber daya manusia jangka panjang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia selama 2,3 sampai 10 tahun mendatang.
- e. Perencanaan sumber daya manusia jangka pendek bermanfaat untuk mengetahui posisi atau jabatan yang lowong pada tahun mendatang. Dengan demikian dapat dilakukan proses untuk mengisi kekosongan itu, baik dengan manfaat sumber tenaga kerja didalam atau diluar perusahaan.

## 2. Menurut Irawan

Manfaat perencanaan sumber daya manusia oleh Irawan lebih efektif bersifat operasional, yaitu:

- a. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada
- b. Memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang

- c. Memberikan gambaran situasi pasar kerja yang tepat
- d. Sebagai dasar penyusunan program-program sumber daya manusia.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia**

Perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri atau internal maupun yang berasal dari lingkungan organisasi atau eksternal,

#### **1. Faktor internal**

Yang dimaksud faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri, faktor internal menurut Siagian, meliputi:

- a. Rencana strategik
- b. Anggaran
- c. Estimasi produksi dan penjualan
- d. Usaha dan kegiatan baru
- e. Rancangan organisasi dan tugas pekerjaan

Sedangkan Kinggundu mengemukakan bahwa faktor-faktor internal meliputi:

- a. Sistem informasi manajemen dan organisasi
- b. Sistem manajemen keuangan
- c. Sistem marketing dan pasar
- d. Sistem manajemen pelaksanaan

## 2. Faktor eksternal

Yang dimaksud faktor eksternal adalah berbagai hal yang oertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. menurut Kinggundu, yang tergolong faktor-faktor eksternal meliputi:

- a. Teknologi
- b. Sosial budaya
- c. Politik
- d. Ekonomi

Sedangkan menurut Siagian, ada faktor eksternal meliputi :

- a. Situasi ekonomi
- b. Sosial budaya
- c. Politik
- d. Peraturan perundang-undangan
- e. Teknologi
- f. Pesaing

Diantara faktor-faktor tersebut baik faktor internal maupun faktor eksternal saling berinteraksi dan berpengaruh. Pencanaan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap kedua faktor tersebut.

### **2.2.4 Tanggung jawab perencanaan sumber daya manusia**

Setiap pimpinan memerlukan data dari unit sumber daya manusia, dikarenakan pimpinan bertanggung jawab terhadap perencanaan strategis secara keseluruhan, mereka biasanya meminta unit sumber daya manusia untuk

memproyeksikan kebutuhan sumber daya manusia dalam menerapkan sasaran organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 2.1** Jenis-jenis tanggung jawab perencanaan sumber daya manusia

| Unit sumber daya manusia                                                                                 | Manajer/pimpinan                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Turut serta dalam proses perencanaan strategi organisasi secara keseluruhan                            | 1 mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja pada setiap divisi atau departemen              |
| 2 mengidentifikasi strategi sumber daya manusia                                                          | 2 membahas informasi perencanaan sumber daya manusia dengan para ahli sumber daya manusia |
| 3 merancang sistem data perencanaan sumber daya manusia                                                  | 3 mengintegrasikan rencana sumber daya manusia dengan rencana departemental               |
| 4 menyusun dan menganalisis data yang berasal dari manajer yang sehubungan dengan kebutuhan tenaga kerja | 4 mengawasi rencana sumber daya manusia untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan  |
| 5 menerapkan rencana sumber daya manusia yang telah disetujui manajemen puncak                           | 5 mengulas rencana kesuksesan tenaga kerja sehubungan dengan rencana sumber daya manusia  |

### 2.2.5 Proses perencanaan sumber daya manusia

Menurut Randhal & Susan (Sunyoto, 2012) proses perencanaan sumber daya manusia meliputi lima fase, yaitu:

1. mengidentifikasi isu bisnis utama

Fase pertama perencanaan sumber daya manusia ini mengumpulkan data untuk mempelajari dan memahami semua aspek lingkungan organisasi. Ini membantu organisasi mengantisipasi dan merencanakan isu yang muncul dari kondisi yang stabil maupun dinamis.

## 2. Menentukan implikasi sumber daya manusia

Fase ini mempunyai sasaran :

- a) mengembangkan pemahaman yang jelas mengenai bagaimana informasi yang dihasilkan selama fase pertama mempengaruhi permintaan organisasi dimasa yang akan datang.
- b) mengembangkan gambaran yang akurat mengenai penawaran sekarang yang tersedia secara internal.

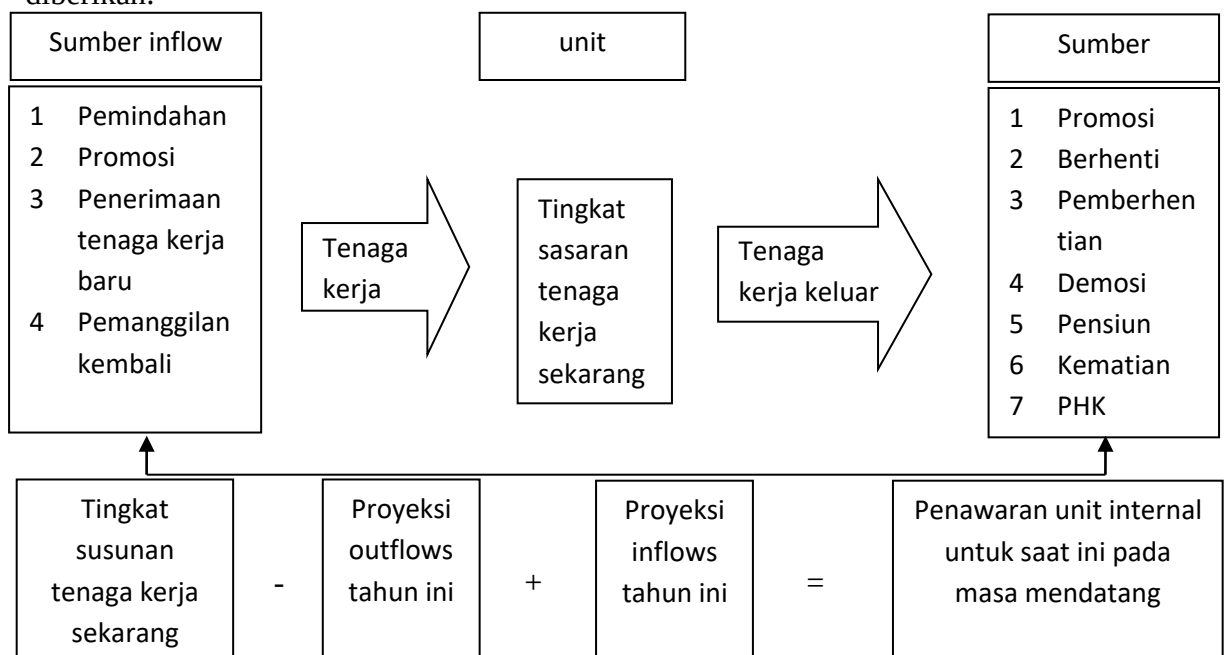
### 1. Memperkirakan permintaan sumber daya manusia

Metode perkiraan dapat digunakan untuk menentukan permintaan organisasi terhadap sumber daya manusia. Memperkirakan berapa orang calon karyawan yang akan dibutuhkan untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

### 2. Memperkirakan penawaran sumber daya manusia

Memperkirakan penawaran tenaga kerja internal untuk sebuah unit yang

diberikan:



**Gambar 2.1** penawaran tenaga kerja internal

## **2.3 Kompensasi Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi Karyawan**

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawai (mangkunegara anwar prabu, 2011).

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan, kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik.

### **2.3.2 Kepentingan kompensasi pegawai**

Kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi ini



juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi pimpinan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan motivasi kerja, serta hasil kerja seorang pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal pegawai dan keluarganya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi :

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

## 2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besar kecilnya upah yang akan diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

## 3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan merasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja keras dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

## 5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

## 6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

### 2.3.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sebelum masuk kedalam bentuk-bentuk kompensasi, sebaiknya lebih dahulu mengenal beberapa istilah dalam penyebutan kompensasi. Banyak orang telah menggunakan istilah upah (*wage*) dan gaji (*salary*), demikian pula apa yang mereka maksudkan itu sudah jelas, dalam menggunakan istilah-istilah tersebut dan istilah lainnya yang berhubungan dengan upah riil, pendapatan, ongkos dan beberapa istilah lainnya yang sering mengakibatkan kerancuan.

Ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

#### 1. Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasa dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, merupakan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
2. Struktur pembayaran
3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran
5. Kontrol pembayaran

## 2. *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

*Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara tepat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Indikator-indikator kompensasi

1. Upah atau gaji
2. Insentif bagi karyawan yang berprestasi
3. Tunjangan untuk karyawan di hari Raya atau keagamaan serta tunjangan kesehatan
4. Pemberian transportasi kepada karyawan
5. Pelayanan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja

Berdasarkan pendapat teoritis diatas dapat diuraikan bahwasanya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover* karyawan pada PT. Interyasa sedaya Batam.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2** penelitian terdahulu

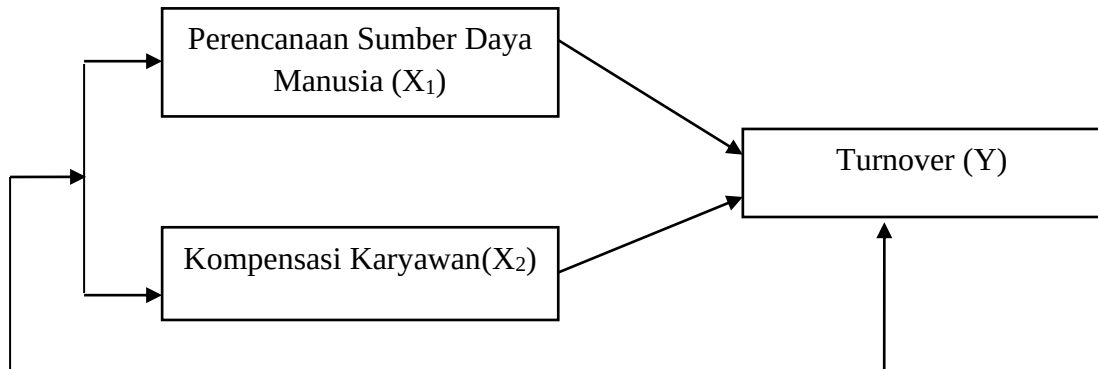
| Peneliti                | Judul penelitian                                                                                              | Variabel                        |                  | Hasil penelitian                                                                                                             |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                                                                                                               | Independen                      | Dependen         |                                                                                                                              |
| Ririvega Kasenda (2013) | Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang beverages company Manado | Kompensasi dan lingkungan kerja | Kinerja karyawan | Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. |
| Ni                      | Pengaruh                                                                                                      | Kompensasi ,                    | Kepuasan         | Kompensasi dan                                                                                                               |

|                       |                                                                                                    |                                             |                    |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| wayan mujianti (2016) | kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS dharma kerti | gaya kepemimpinan dan stress kerja karyawan | kerja karyawan     | gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan , Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan |
| Dewi afrianti (2013)  | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan                                | Kompensasi dan lingkungan kerja             | Turn over karyawan | Kompensasi berpengaruh positif terhadap turnover karyawan                                                                                                                                                                                           |
| Marni sumarni (2011)  | Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap turnover karyawan                                | Perencanaan sumber daya manusia             | Turnover karyawan  | Perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap turnover karyawan                                                                                                                                                                |
| Ida yani (2014)       | Pengaruh pelatihan kerja, motivasi terhadap turnover karyawan                                      | Pelatihan kerja dan motivasi                | Turnover karyawan  | Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap turnover karyawan                                                                                                                             |

## 2.5 Kerangka berfikir

Menurut (sugiyono, 2014) dalam buku “metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D” kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 2.2** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.

Berikut hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Perencanaan sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap turnover karyawan di PT. Interyasa sedaya Batam

H<sub>2</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap turnover karyawan di PT. Interyasa sedaya Batam

H<sub>3</sub> : Perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi diduga berpengaruh terhadap turnover karyawan di PT. Interyasa sedaya Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (sanusi, 2011), desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan penelitian. Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab materi tentang “metode penelitian” dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana cara melakukannya.

Desain penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek peneliti. Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (sanusi, 2011).

#### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut (sugiyono, 2011), variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) variabel dependen (terikat).

### **3.2.1 Variabel Independen ( bebas )**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai proses dimana manajemen menetapkan bagaimana organisasi seharusnya bergerak dari keadaan SDM yang diinginkan dimasa yang akan datang (dalam jurnal ekonomi dan kewirausahaan oleh Emi.widajati, 2007).

Adapun indikatornya adalah :

1. Mengidentifikasi tujuan perencanaan SDM
2. Peramalan keperluan syarat dasar SDM
3. Menilai keahlian dan kemampuan yang dimiliki secara karakteristik
4. Menentukan kebutuhan utama dalam perencanaan SDM
5. Perubahan secara Intern
6. Mempunyai sifat yang kreatif dan inovasi
7. Menciptakan karyawan yang bertanggung jawab

#### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima mereka sebagai balas jasa atau kerja mereka. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus dan lain-lain. Dan kompensasi nonfinansial adalah promosi jabatan, pelayanan yang baik kepada karyawan dan penghargaan yang diberikan kepada masyarakat.



### 3.2.2 Variabel Terikat ( Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas.

*Turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menjadi sebab timbulnya turnover karyawan dalam suatu perusahaan dan diantaranya keinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.

**Tabel 3.1** Indikator Variabel

| Variabel | Nama Variabel                   | Indikator                                                                                                                                                                                 | Kategori          | Skala                   |
|----------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| X1       | Perencanaan sumber daya manusia | 1 Tujuan perencanaan sumber daya manusia<br>2 Keahlian dalam kemampuan SDM<br>3 Keahlian dan kebutuhan dalam perencanaan SDM<br>4 kualitas SDM                                            | STS, TS, N, S, SS | Interval (skala likert) |
| X 2      | Kompensasi                      | 1 Gaji dan upah<br>2 Insentif<br>3 Tunjangan<br>4 Transportasi<br>5 Pelayanan kepada karyawan                                                                                             | STS, TS, N, S, SS | Interval (skala likert) |
| Y        | Turnover karyawan               | 1 Sudah merasa jenuh<br>2 Situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan<br>3 Kompensasi yang tidak sesuai<br>4 Ingin mencari pekerjaan yang lain<br>5 Kapasitas pekerjaan yang melampaui batas | STS, TS, N, S, SS | Interval (skala likert) |

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut (sugiyono, 2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut (sugiyono, 2011) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak bisa mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT Interyasa Sedaya Batam, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap tingkat *turnover* karyawan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Sampel**

Saebani dan Nurjaman secara umum, ada dua teknik pengambilan sampel, yaitu pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) atau *probability sampling* dan pengambilan sampel yang tidak acak. Teknik pengambilan sampel *probability* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang

yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan teknik pengambilan sampel nonprobability adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel berdasarkan random sampling (*probability sampling*), dengan teknik simpel random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa mempehatikan srata yang ada dalam populasi tersebut.

Karena jumlah populasi ini tersebar dan sulit untuk diketahui secara pasti maka penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

**Rumus 3.1** rumus slovin

Keterangan :

n = Ukuran sample

N = Ukuran populasi

e = Tingkat keasalahan yang ditoleransi 5% (0.05)

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian untuk mendapatkan data, maka perlu ditentukan teknik pengumpulan

data yang akan digunakan, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dua sumber yaitu sumber data primer.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, metode tersebut adalah:

1. Penelitian studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari PT. Interyasa Sedaya Batam berupa data deskripsi perusahaan, data sekunder yang diperoleh dari penelitian yaitu dokumen perusahaan berupa gambaran perusahaan yang terdiri dari visi, misi, struktur organisasi perusahaan dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian langsung dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden (sugiyono, 2011)
3. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan diruangan perpustakaan, baik berupa buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber-sumber yang mendukung penelitian ini.

### **3.5.2 Alat Pengumpulan Data**

Penelitian yang digunakan menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai

titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2011).

Dalam pengukuran setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1-5, tanggapan positif diberi nilai paling besar (5), dan tanggapan negatif diberi nilai paling rendah (1).

**Tabel 3.2** skala likert

| No | Keterangan          | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat setuju       | 5    |
| 2  | Setuju              | 4    |
| 3  | Netral              | 3    |
| 4  | Tidak setuju        | 2    |
| 5  | Sangat tidak setuju | 1    |

### 3.6 Metode Analisis Data

Setelah data-data yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, maka dilakukan analisis data, yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran, jawaban atas variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti dari data yang terkumpul, yang terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang digunakan. Menurut (Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa kegiatan dalam analisis adalah mengelompokkan data berdasarkan dari data variabel yang diteliti.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai

berikut dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum dan astandar deviasi. Anaslis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang berdasarkan pada data yang diperoleh dari pada responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis bedrdasarkan uraian hasil jawaban dai kuesioner yang telah dibagikan kepada pelanggan yang menggunakan jasa PT Interyasa Sedaya Batam dalam melakukan pembelian secara kredit.

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk menguji kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisis item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk momen (sugiyono, 2011).

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuisisioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang dapat melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item kuisisioner dapat dilakukan dengan melihat angka *koofisien korelasi person product moment*. koefisien korelasi tersebut

adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item total correlation*).

Valid tidaknya alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Besarnya nilai *koefisien korelasi product moment* dapat diperoleh dengan menggunakan rumus dibawah ini (wibowo,2012:37).

**Rumus 3.2** koefisien korelasi pearson product moment

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor pernyataan setiap nomor

Y = Jumlah skor total pernyataan

n = Banyaknya sampel atau jumlah responden.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan

$r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n – 2

Kriteria diterima dan tidaknya data suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai *correlated total correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilainya positif maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
2. Jika nilai *correlated item total correlation*  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan nilainya positif maka item-item pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Sedangkan uji realibilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang hendaknya konsistensi, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Tujuan dari uji ini adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skor satu dengan skor yang lainnya (sugiyono, 2014).

Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasi skor item satu dengan skor item yang lain kemudian hasilnya dibandingkan dngan nilai kritis pada tingkat signifikan 5 % (0,05). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel.



### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu uji multikolonerialitas, uji autokorelasi, uji heterosdastisitas dan uji normalitas.

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis chi square dan juga nilai kolmogorov-smirnov.

Histogram dapat disimpulkan berdistribusi normal jika:

1. pada diagram normal P-P plot regression standardized, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan pada scatter plot tampak menyebar.
2. Nilai kolmogorov- smirnov  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai probability  $\text{sig (2 tailed )} > \alpha : \text{sig . 0,05}$ .

#### 3.6.3.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolineartas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dengan model regresi. Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF), caranya dengan melihat variabel bebas terhadap variabel terikatnya berdasarkan nilai VIF tersebut.

### **3.6.3.3 Uji Heteroskedasitas**

Menurut (ghozali, 2016) heteroskedasitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan kepengamatan lainnya, penelitian ini menggunakan uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen, dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai sig variabel independen  $< 0,05$  terjadi heteroskedasitas

Jika nilai sig variabel independen  $> 0,05$  tidak terjadi heteroskedasitas.

### **3.6.4 Uji Pengaruh**

#### **3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple regression*). Untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *multiple regression* atau regresi linear berganda (ghozali, 2016).

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini merupakan perbedaan dalam hal jumlah variabel

independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu. Variabel penjelas yang lebih dari satu inilah yang kemudian yang akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki: hubungan pengaruh dengan dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + e$$

**Rumu 3.4** Persamaan Linear berganda

Dimana :

Y = Struktural Modal

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Struktur aktiva

X2 = ukuran perusahaan

X3 = Profabilitas

X4 = Likuiditas

$\beta_1$  = Koefisien regresi struktur aktiva

$\beta_2$  = Koefisien regresi struktur perusahaan

e = Standar error

Dimana  $\beta_1$  sampai  $\beta_4$  adalah koefisien prediktor yang diketahui dari nilai unstandardized Coefficients  $\beta$ .

### 3.6.4.2 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen (ghozali, 2006). Dalam pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 16.0, pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual pada masing-masing prediktornya. Maka pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berarti koefisien signifikan secara statistik (ghozali, 2006)

Rumus mencari  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

**Rumus 3.6** Rumus  $t_{hitung}$

Keterangan:

$B_i$  = Koefisien regresi variabel

$S_{b_i}$  = Standar error Variabel

#### 3.6.4.3 Uji Simultan (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (ghozali, 2006). Hipotesis nol yang dikemukakan dalam pengujian ini adalah bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model persamaan regresi serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berarti koefisien signifikan secara statistik (ghozali, 2006).

#### **3.6.4.4 Analisis Determinase ( R<sup>2</sup> )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar ketertarikan atau keeratan variabel untuk variabel dependen struktural. Modal dengan variabel independennya (struktur aktiva, ukuran perusahaan, profitabilitas dan likuiditas ). Koefisien korelasi berganda biasanya diberi simbol R<sup>2</sup>. Dalam perusahaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel imdependen, maka nilai R<sup>2</sup> (*coefficient of determination*) yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang disesuaikan karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran suatu prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan (ghozali, 2006).

### **3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.7.1 Lokasi Penelitian**

Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini melakukan penelitian di PT Interyasa Sedaya Mandiri yang beralamat di Ruko Pendawa Asri, Batu aji, Batam 29432.

