

SKRIPSI

**“PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM
UTAMA DI KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU
KABUPATEN KAMPAR”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

ZAHRATUL HUSNI

165210659

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ZHRATUL HUSNI
 NPM : 165210659
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
 Judul Skripsi : PENGARUH TURNOVER INTENTION DAN KOMPENSASI FINANSIAL
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM
 UTAMA DI KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN
 KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

mat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Zahratul Husni
 NPM : 165210659
 Program Studi : Manajemen S1
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Judul Penelitian : Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar
 Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
 Nama Dosen : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM ()
 2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc ()

Pekanbaru, 30 Juli 2021

Mengetahui:

Pembimbing



(Kamar Zaman, SE, MM.,)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer,SE.,M.Si)






UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

mat: JalanKaharuddinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Zahratul Husni
 NPM : 165210659
 Program Studi : Manajemen S1
 Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

No.	Waktu	Catatan	BeritaAcara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	24/06/2020	x	- Bawa jurnal 3 buah - Bawa buku rujukan untuk mendukung operasional variable - Cover - Data jumlah karyawan menurut bagian - Judul kepala tabel dan pengantar mau masuk tabel, penjelasan table - Dilatar belakang dijelaskan masalah sesuaikan dengan urutan sbb : <i>turnover intention</i> , kompensasi finansial, produktivitas karyawan	
2.	07/07/ 2020	x	- Rencana daftar isi, perumusan masalah, tujuan penelitian - Tabel penelitian terdahulu, tabel operasional variabel, teknik pengumpulan data	
3.	20/07/2020	x	- Tabel <i>turnover intention</i> , kompensasi finansial dan produktivitas karyawan buat dari tahun (2015 – 2019)	
4.	29/07/2020	x	- ACC Seminar Proposal	
5.	01/12/2020	x	- Data <i>turnover intention</i> , kerangka pemikiran, ganti dimensi di operasional variabel	

6.	14/01/2021	X	- ACC Kuesioner	
7.	30/03/2021	X	- BAB 4 struktur organisasi dibuat gambarnya dan dijelaskan tugas dan wewenang - BAB 5 indikator di operasional variabel dengan indikator hasil peneliiian kenapa berbeda?	
8.	19/05/2021	X	ACC Ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 30 Juli 2021

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 609/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 25 Juni 2021, Maka pada Hari Senin 28 Juni 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Zahratul Husni |
| 2. NPM | : 165210659 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 Juni 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 67 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 28 Juni 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 609 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Zahratul Husni
N P M : 165210659
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Dcswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 28 Juni 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Zahratul Husni
 NPM : 165210659
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu.
 Hari/Tanggal : Senin 28 Juni 2021
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 67)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 28 Juni 2021
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Zahratul Husni
NPM : 165210659
Judul Proposal : Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 20 Oktober 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 20 Oktober 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 325/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Memimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Zahratul Husni
 N P M : 165210659
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan



(Zahratul Husni)

ABSTRAK**“PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA DI KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR”****ZAHRATUL HUSNI****165210659**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Populasi penelitian ini ialah adalah seluruh karyawan bagian kebun PT. Padasa Enam Utama yaitu sebanyak 94 orang. Dan sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu survey peneliti dengan mengambil sampel pada bagian kebun. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan uji analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Smartpls 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negatif signifikan dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kompensasi Finansial dan Produktivitas

ABSTRACT**EFFECT OF TURNOVER INTENTION AND FINANCIAL
COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN. PADASA SIX
UTAMA IN KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU
KAMPAR DISTRICT****ZAHRATUL HUSNI****165210659**

The purpose of this study was to determine and analyze whether turnover intention and financial compensation have a significant effect on employee work productivity at PT. Padasa Enam Utama in Koto Kampar Hulu District, Kampar Regency. The population of this research is all employees of PT. Padasa Enam Utama, as many as 94 people. And the sample of this study used census techniques, namely survey researchers by taking samples from the garden section. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Smartpls 3.0 analysis test. The results of this study indicate that turnover intention and financial compensation have a negative significant effect on employee productivity at PT. Padasa Enam Utama in Koto Kampar Hulu District, Kampar Regency.

Key Word: Turnover Intention, Financial Compensation And Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Ayahanda Tarmizi dan Ibunda Marnis terimakasih banyak yang tak terhingga terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti

dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Dan terimakasih kepada saudara kandung abang (Husnul Fikri), adik kandung (Naifah Alysia), adik sepupu (Nur Aida Shafwah, Misbahul Afif), saudara : Nenek, Amak, Etek, Andek, Maktuo, Bapak.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu menemani hari penulis, yang membuat penulis susah setiap hari yaitu: Hayatul Rohmah, Filza Hidayah, Widia Lestari, Delsi Rismelinda, Suci Arlina. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, Februari 2021

Zahratul Husni



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Produktivitas kerja	20
2.2.1 Pengertian Produktivitas kerja	20
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	22
2.2.3 Pengukuran Produktivitas	23
2.2.4 Dimensi Produktivitas kerja	25
2.2.5 Indikator Produktivitas kerja	26
2.3 Turnover Intention	28
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	29
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	30
2.3.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	31
2.3.4 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	32
2.3.5 Indikator <i>Turnover Intention</i>	34
2.4 Kompensasi Finansial	35
2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial	36
2.4.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	37
2.4.3 Penetapan Sistem Kompensasi.....	38
2.4.4 Komponen-Komponen Kompensasi Finansial	39

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	40
2.4.6 Dimensi Kompensasi Finansial.....	41
2.4.7 Indikator Kompensasi Finansial.....	41
2.5 Penelitian Terdahulu	43
2.6 Kerangka Pemikiran	44
2.7 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	46
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	46
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Jenis dan Sumber Data	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
1. Model Struktural atau Inner Model	50
2. Model Pengukuran atau Outer Model	51
3. Pengujian Hipotesis.....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	53
4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	54
4.3 Aktivitas Perusahaan	55
4.4 Fasilitas Penunjang yang di Sediakan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum Responden	57
5.1.1 Usia Responden	57
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	58
5.1.3 Lama Bekerja Responden	59
5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden.....	60
5.2 Uji Kualitas Data.....	61
5.2.1 Uji Validitas Data (<i>Convergent Validity</i>).....	62
5.2.2 Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)	63

5.3	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (X1) Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.....	64
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X2) Pada PT. Padasa Enam Utama	79
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	89
5.6	Uji Analisis Pengaruh <i>Turnover Intention</i> dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	101
	5.5.1 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	102
	5.5.2 Cronbach's Alpha	103
5.7	Analisis Evaluasi Measurement Inner Model	104
	5.6.1 R- Square Adjusted.....	106
	5.6.2 Uji Multikolinearitas (VIF)	107
5.8	Analisa Bootstrapping Smartpls (Pengujian Hipotesis)	109
5.9	Pembahasan Hasil Penelitian	110
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	112
6.2	Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover Intention</i> PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Periode 2015-2019.....	3
Tabel 1.2	Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Finansial kepada Karyawan PT. Padasa Enam Utama Tahun 2019	4
Tabel 1.3	Data Hasil Produksi Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Periode 2015-2019.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia	50
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	53
Tabel 5.5	<i>Convergent Validity</i>	54
Tabel 5.6	<i>Discriminant Validity</i>	56
Tabel 5.7	<i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini.....	58
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	59
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu berkeinginan untuk hadir bekerja	60
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.....	62
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dalam waktu dekat	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.....	67

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak ingin berhenti di perusahaan saat ini, ketika ada peluang pekerjaan lebih baik.....	69
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mencari lowongan di tempat yang lain	72
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menilai perusahaan ini lebih baik di banding dengan perusahaan yang lain.....	73
Tabel 5.17	Hasil Rekapitulasi Variabel <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.....	81
Tabel 5.18	Tanggapan responden Perusahaan memberikan upah setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	82
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	83
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan	85
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan.	86
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan rumah/mess perusahaaan	87
Tabel 5.23	Tanggapana responden mengenai Perusahaan memberikan THR pada hari-hari besar	88
Tabel 5.24	Hasil Rekapitulasi Variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.....	89
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai Karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja saat ini.....	91

Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.....	92
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan	94
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu teliti dalam bekerja	95
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Segala pekerjaan karyawan lakukan dengan tanggung jawab yang tinggi	96
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan	97
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu berusaha menyesuaikan pekerjaan sesuai target waktu	98
Tabel 5.32	Hasil Rekapitulasi Variabel Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	99
Tabel 5.33	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	100
Tabel 5.34	Cronbach's Alpha	101
Tabel 5.35	<i>R-Square Adjusted</i>	102
Tabel 5.36	<i>Collinearity Statistic</i>	103
Tabel 5.37	Uji T dan P-Values	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya, dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatannya. Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan tentunya harus diimbangi dengan sumber daya manusianya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencari keseimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi pada tahap-tahap tertentu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang tepat. Hal ini sangat penting, jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia yang tepat maka kemungkinan dapat menimbulkan terjadinya resiko yang merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan (Sutrisno, 2010).

PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu adalah perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto KamparHulu merupakan perusahaan yang memiliki karyawan bagian kebun, karena perusahaan ini bergerak di dalam bidang yang sangat memerlukan bagian kebun. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan

pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Setiap perusahaan berkepentingan terhadap *turnover intention* terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Turnover intention merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalkannya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi (Helen, dalam Dewi, 2017).

Indikasi *turnover intention* yang ditemukan salah satunya di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu. Untuk mengamati fenomena *turnover intention* di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu maka penulis melakukan pengamatan awal melalui wawancara yang berkaitan dengan data jumlah karyawan yang masuk dan telah berhenti bekerja sejak tahun 2015 hingga 2019 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

Berikut merupakan tabel data keluar masuk karyawan tahun 2015 hingga tahun 2019 PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu:

Tabel 1.1
Data Turnover Intention PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto
Kampar Hulu Periode 2015 – 2019

Tahun	Karyawan bagian kebun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	LTO
2015	87	89	2	3	84	3,65%
2016	94	96	2	2	92	2,22%
2017	98	98	0	6	92	6,52%
2018	98	99	1	4	94	4,34%
2019	94	96	2	5	89	5,95%

Sumber :PT. Padasa Enam Utama, 2020

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun tahun 2015 jumlah LTO karyawan kebun sebanyak 3,65%, mengalami penurunan di tahun 2016 sebesar 2,22%, tahun 2017 mengalami peningkatan tahun 6,52%, di tahun 2018 terjadi penurunan kembali sebesar 4,34%, dan di tahun 2019 mengalami peningkatan kembali sebesar 5,95%. Berdasarkan penjabaran LTO, maka dapat dikatakan bahwa sebagian setiap tahun jumlah karyawan yang keluar bergerak fluktuatif atau dapat dikatakan naik dan turun. Hal ini dikarenakan banyak hal, salah satunya adalah karena faktor ketidakpuasan penerimaan kompensasi.

Permasalahan kompensasi adalah merupakan suatu tantangan, sebab kompensasi adalah suatu hal yang wajib perusahaan berikan kepada pekerja dengan tenggang waktu yang konsisten, hal ini bertujuan dengan apa yang akan dicapai perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka harus ada konsekuensi dari perusahaan untuk memberikan sistem pemberian kompensasi yang tepat

kepada karyawan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus bisa menjaga kepentingan karyawan atas jasa dan tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus bisa menjaga harkat dan martabat karyawannya (Handoko, 2010).

Besarnya upah yang diterima oleh karyawan kontrak PT Padasa Enam Utama dalam satu bulan (4 minggu) sebesar Rp. 2.000.000,-. Besarnya gaji dalam satu bulan yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Padasa Enam Utama belum sesuai dengan UMR yang berlaku di Kabupaten Kampar.

Tabel berikut merupakan perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Finansial Kepada Karyawan PT. Padasa Enam Utama tahun 2015 sampai tahun 2019 :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Finansial Kepada Karyawan PT. Padasa Enam Utama Tahun Tahun 2019

Bulan	Kompensasi	Kompensasi Finansial		
	Rata-rata gaji Pokok/bulan	THR	Insentif	Uang Makan
Januari	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Februari	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Maret	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
April	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Mei	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Juni	Rp 2.000.000	1 bulan Gaji	Rp 300.000	Rp 18.000
Juli	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Agustus	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
September	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Oktober	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
November	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000
Desember	Rp 2.000.000	0	Rp 300.000	Rp 18.000

Sumber :PT. Padasa Enam Utama, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari karyawan mendapatkan rata-rata gaji pokok Rp 2.000.000,/bulan dengan insentif sebesar Rp 300.000/bulan dan uang makan sebesar Rp 18.000/bulan, dan karyawan hanya mendapatkan THR di bulan Juni sebesar 1 bulan gaji, namun tidak mendapatkan penambahan intensif dan uang makan. Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa selama tahun 2019 pemberian kompensasi finansial PT. Padasa Enam Utama tidak mengalami perkembangan dan tidak pernah mengalami peningkatan sedikit pun, hanya uang makan yang mengalami peningkatan. Jika disimpulkan kebijakan pemberian kompensasi finansial yang ditempuh oleh PT. Padasa Enam Utama dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang di lakukan oleh karyawan PT. Padasa Enam Utama.

Karyawan PT. Padasa Enam Utama mendapatkan beberapa tunjangan diantaranya adalah tunjangan kesehatan, hal ini dikarenakan karyawan PT. Padasa Enam Utama di bagian kebun memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi, oleh karena itu PT. Padasa Enam Utama memberikan tunjangan kesehatan pada karyawannya, selain tunjangan kesehatan PT. Padasa Enam Utama juga memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawannya yaitu sebesar 1 bulan Gaji.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karaywan PT. Padasa Enam Utama yaitu Bapak AR pada tanggal 28 Oktober 2020, beliau mengatakan bahwa kompensasi finansial yang di dapatkan karyawan tidak sesuai dengan bebankerja yang telah ia lakukan, beban kerja yang harus dilakukan oleh para karyawan sangat besar dan memiliki resiko besar, dan saya rasa tidak sesuai dengan kompensasi finansial yang di dapat karyawan PT. Padasa Enam Utama.

Karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan faktor penting dalam manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan. Untuk terlaksananya tugas perusahaan dari berbagai bidang kegiatan diperlukan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pada dasarnya karyawan yang berkualitas dapat ditandai dari pelaksanaan tugasnya yang selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif dalam menciptakan kemajuan serta peningkatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menganalisa, menyeleksi kebutuhan karyawan secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Umar, 2015).

Menurunnya produktivitas kerja karyawan dapat ditandai dengan rendahnya hasil produksi perusahaan yang dikarenakan pencapaian yang dicapai karyawan bagian kebun. Banyaknya kemerosotan produksi disebabkan oleh tenaga kerja yang kurang termotivasi. Hal ini dikarenakan oleh faktor pemberian kompensasi yang tidak memadai. Salah satu cara untuk menggerakkan karyawan agar bersedia aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan pemberian kompensasi berbentuk materi maupun non materi dan cenderung diterima secara tepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Yuniarsih, 2010).

Berikut merupakan data hasil produksi karyawan PT.Padasa Enam Utama berdasarkan tahun tanam:

Tabel 1.3

Data Hasil Produksi Karyawan PT. Padasa Enam Utama Tahun 2015 -2019

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Produktivitas/ Tahun	Persentasi Pencapaian Realisasi
2015	22.157 ton	22.071 ton	43,692	99.52 %
2016	20.631 ton	23.721 ton	43,692	84,573 %
2017	23.277 ton	23.698 ton	42,318	100 %
2018	24.853 ton	23.157 ton	43,692	93,18 %
2019	23.468 ton	21.752 ton	42,651	92,67 %

Sumber :Olahan Data PT Padasa Enam Utama, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tahun 2015 target produksi PT. Padasa Enam Utama adalah 22.157 ton dengan realisasi sebesar 22.071 ton dan persentase pencapaian target sebesar 99.52%. Tahun 2016 target produksi PT. Padasa Enam Utama adalah 23.721 ton dengan realisasi sebesar 20.631 ton dan persentase pencapaian target sebesar 84,573%. Tahun 2017 target produksi PT. Padasa Enam Utama adalah 23.277 ton dengan realisasi sebesar 23.698 ton dan persentase pencapaian target sebesar 100%. Tahun 2018 target produksi PT. Padasa Enam Utama adalah 24.853 ton dengan realisasi sebesar 23.157 ton dan persentase pencapaian target sebesar 93,18%.

Tahun 2019 target produksi PT. Padasa Enam Utama 23.468 ton dengan realisasi sebesar 21.752 ton dan persentase pencapaian target sebesar 92,67%. Maka dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian persentase produktivitas kerja karyawan kebun mengalami naik turun dengan terjadi penurunan drastis hingga 92,67% di tahun 2019, hal ini artinya tingkat produktivitas karyawan tersebut mengalami penurunan dari tahun ketahun.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik kembali melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama?
3. Apakah *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis terutama mengenai Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, khususnya mengenai *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan wacana dan referensi tentang *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

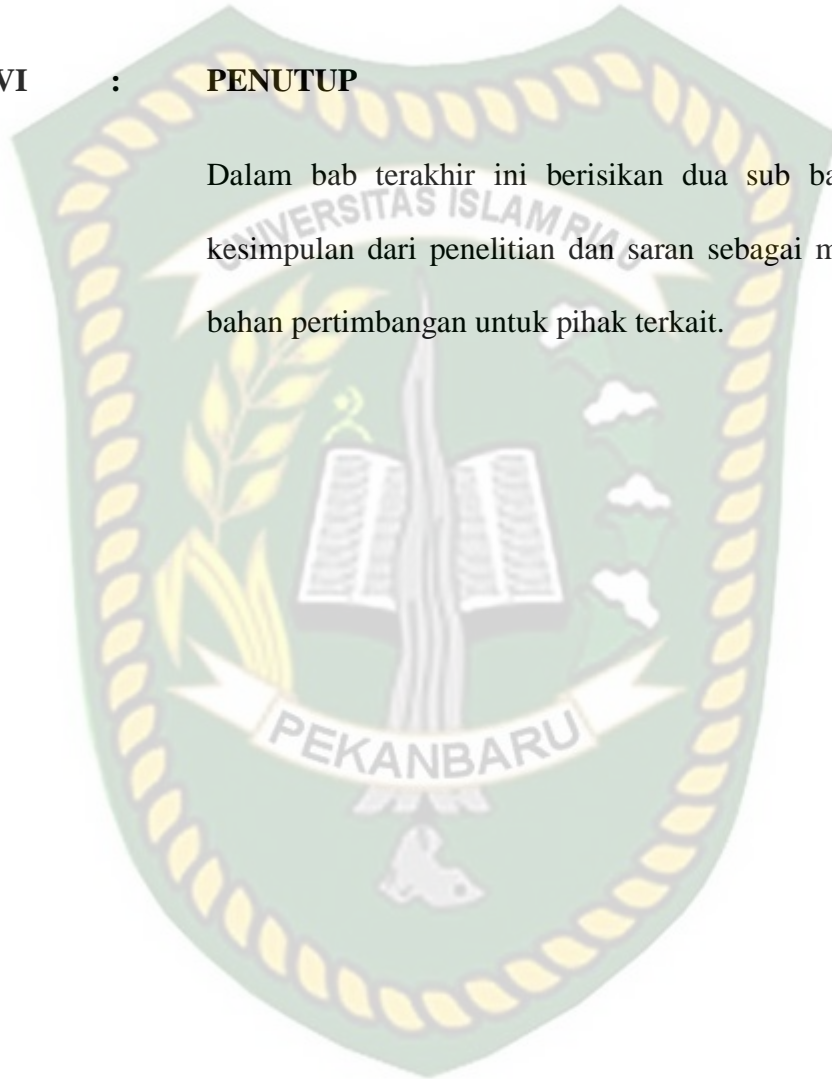
Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisikan dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak terkait.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Henry Simamora (2014:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan Gary Dessler (2013:5) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2010:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Pendekatan Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang. Standarisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antar komponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2. Pendekatan Paternalis

Pada Pendekatan Paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari

kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan Sistem Sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi.

Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkat yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2015:45) mengemukakan hal tersebut meliputi:

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Tjutju Yuniarsih (2010:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2010:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2010:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan

mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2010:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.

- b) Struktur dan desain pekerjaan.
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja.
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis.
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan (networking) yang dikembangkan
- c) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan

2.2.3 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan

berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2010:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain:

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik. Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya.

Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2010:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain:

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.

- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.2.4 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010), produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Dimensi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja

(Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2010:9)

2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam bekerja
2. Hasil kerja yang sesuai target
3. Hasil kerja melebihi target
4. Ketelitian bekerja
5. Tanggung jawab
6. Ketepatan dalam bekerja

7. Menyesuaikan pekerjaan tepat waktu

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Tet dan Meyer dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Dalam penelitian Andini menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* yang terjadi pada individu didalam

organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Polii, 2015).

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Shaw et al., (dalam Bramantara dan Kartika, 2014) mengungkapkan bahwa turnover intention terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* atau quit adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat *uncontrollable* bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*. Jackofsky dan Peter (dalam Bramantara dan Kartika, 2014) memberi batasan pada turnover yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang.

Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan

pekerjaannya (Sijabat, 2011). Seringkali dilihat dalam perusahaan individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Garnita dan Suana, 2014).

Turnover intention yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negative yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Andini (2016) penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian Polii (2015) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah individu ada dalam kontrol perusahaan dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh perusahaan antara lain kepuasan kerja dan kelekatan kerja (*job embeddedness*). Menurut Susanto dan

Gunawan (2013, dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor *turnover intention* yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Pendapat lain dari Clinton (dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan dapat memicu terjadinya *turnover intention* adalah keterikatan individu atau *job embeddedness*. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mendorong terjadinya *turnover intention* (Chen et al., 2006 dalam Putri dan Suana, 2016).

Menurut Zhao dan Liu (Bramantara dan Kartika, 2014) faktor yang memicu *turnover intention* dari variabel sikap yang menurut *traditional turnover theory* yaitu kepuasan kerja. Abelson (dalam Ridlo, 2012) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* antara lain:

- 1) Faktor individual
 - a) Umur
 - b) Pendidikan
 - c) Keterampilan
 - d) Besar keluarga
 - e) Beban kerja
 - f) Lama kerja
 - g) Tipologi diri
 - h) Copying stress
- 2) Faktor organisasi
 - a) Kebijakan organisasi

- b) Rekrutmen
 - c) Imbalan
 - d) Pengembangan karir
 - e) Desain pekerjaan
 - f) Afiliasi kerja
 - g) Supervisi
 - h) Kepemimpinan
- 3) Faktor lingkungan
- a) Pesaing
 - b) Geografis (jarak atau transportasi)

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi. Dampak utama yang akan diberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya. Menurut Mobley (dalam Carolina, 2012) dampak *turnover* perusahaan paling besar adalah biaya. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan terhadap perusahaan. Efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011).

Selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi, dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya

suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan. Andini (2016) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Dalam sebuah kajian literatur Ridlo (2012) menyebutkan dampak *turnover intention* bagi organisasi antara lain :

- 1) Menyangkut waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan karyawan.
- 2) Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan.
- 4) Tingginya tingkat kecelakaan para karyawan baru.
- 5) Hilangnya produksi selama masa pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh.
- 7) Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru.
- 8) Perlunya diadakan kerja lembur, supaya tidak terjadi penundaan produksi.

2.3.3 Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Sijabat *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkatdimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (2011:62).

Berikut ini adalah dimensi dari *turnover Intention* menurut (William H. Mobley, 2011:159) :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan
2. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan
3. Keinginan untuk tidak hadir bekerja
4. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan
5. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat
6. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik
7. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik
8. Ada lowongan di tempat lain
9. Keinginan untuk mencari perusahaan lain

2.4 Kompensasi Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Dalam manajemen personalia penentuan sikap kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan tentunya mengharapkan kompensasi yang layak diterima sesuai dengan kebutuhan dan apa yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, fungsi pemberian kompensasi adalah merupakan suatu tugas yang sangat sulit bagi manajemen personalia karena fungsi ini juga berhubungan sebagai penghargaan yang diberikan secara layak dan adil terhadap para karyawan sesuai dengan kontribusi mereka atas jasa yang diberikan untuk memajukan aktivitas perusahaan.

Jadi dalam pemberian kompensasi tidak ada ketentuan secara mutlak bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dalam bentuk uang, namun perlu diperhatikan bahwa bila perusahaan ini mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan lebih mencapai sasaran dan mempunyai efek positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam prakteknya jenis penghargaan ini tidak sekedar berbentuk upah atau gaji yang bersifat finansial tetapi masih banyak bentuk lainnya, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja karena jasanya dihargai oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh

tenaga kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015: 118).

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2012: 181). Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Ranupandoyo, 2012: 12). Kompensasi finansial merupakan suatu aset bagaimana dan bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (Simamora, 2013: 572).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2016: 357). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2013: 129) manusia karena akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat (Daft, 2016: 174). Kompensasi atau pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai atau tenaga kerja (Mangkunegara, 2017: 83).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan berkewajiban membayarkannya. Dimana para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar apabila mereka menerima kompensasi yang dianggap sesuai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka.

Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Program-program kompensasi jugapenting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Disamping itu, kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling penting dan paling besar. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan penggantinya.

2.4.2 Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya dan betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang adil dan benar bagi suatu organisasi. Adapun fungsi pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut (Martoyo, 2010) :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung

dapat membantu stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi jelas mengandung tujuan yang positif yaitu (Martoyo, 2010: 129-130):

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan “*conomic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Pengkaitan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja.

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan makin mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per-unit produksi bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan Kompensasi Dengan Sukses Perusahaan.

Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar atau keuntungannya besar.

4. Peningkatan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh

karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut, sehingga ada keseimbangan antara “*input*”(syarat-syarat) dan “*output*”(tingginya kompensasi yang diberikan).

2.4.3 Penetapan Sistem Kompensasi

Suatu perusahaan dapat saja menetapkan kompensasi dengan beberapa landasan atau sistem yang berbeda dengan perusahaan lainnya sesuai dengan bidang usaha atau kegiatan yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja serta produktivitas kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Apabila standar yang ditetapkan tidak sesuai lagi dengan keadaan yang berkembang akan menyebabkan masalah terhadap aktivitas pekerjaan.

Hal yang melandasi penetapan kompensasi bagi karyawan adalah isu-isu berikut (Sukarno, 202: 246):

1. Jumlah kompensasi yang diperlukan untuk memelihara dan memperbaiki standar hidup pekerja.
2. Tingkat kompensasi karyawan perusahaan dibandingkan dengan kompensasi karyawan lainnya dengan derajat dan keterampilan sama.
3. Kapasitas perusahaan dalam memberikan kompensasi.

Adapun tahapan dalam penetapan kompensasi adalah sebagai berikut (Rivai, 2014: 246) :

1. Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif pada setiap pekerjaan.
2. Melakukan survey upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.
3. Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

2.4.4 Komponen-Komponen Kompensasi Finansial

Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

2. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk

seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Nawawi (2010:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2010:128) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

2.4.6 Dimensi Kompensasi Finansial

Menurut Simamora kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Simamora, 2013: 572).

Dimensi Kompensasi Finansial adalah Sebagai berikut (Martoyo, 2010: 129-130) :

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

2.4.7 Indikator Kompensasi Finansial

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2013:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan Kesehatan
5. Tunjangan Perumahan
6. THR

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel3.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	I.B. Denny Ary Djodhi (2013)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT.	Independen : Kompensasi	Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

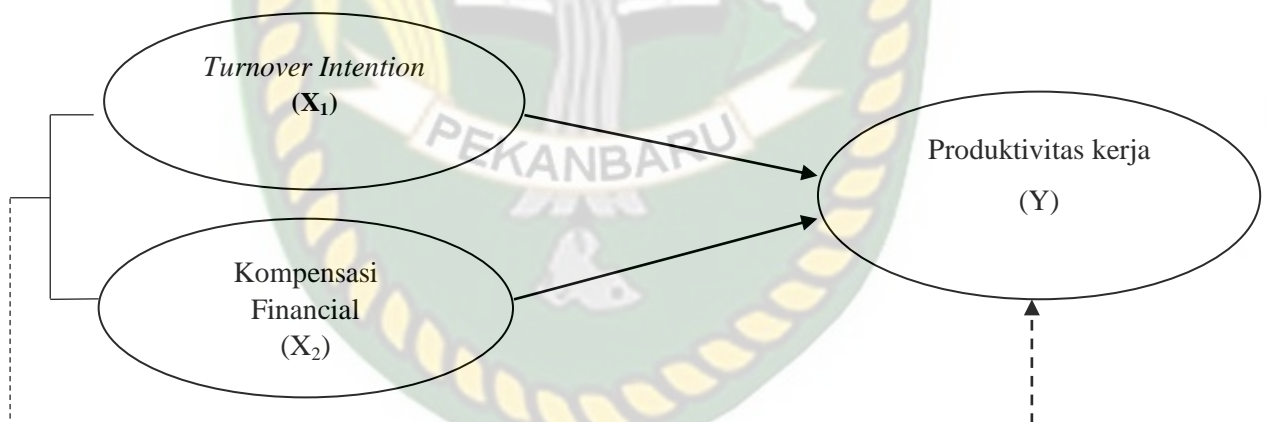
		Nusantara	Dependen : Produktivitas		Karyawan.
2.	Freza Mahaztra Sandi (2018)	Pengaruh Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN 5 Rokan Hulu	Independen : Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> Dependen : Produktivitas Kerja	Linier Berganda	Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3.	Rivan Sinaga (2017)	Pengaruh Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Telkomsel Jawa Tengah	Independen : Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> Dependen : Produktivitas Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4.	Yuniarti Tandi Rapang (2015)	Hubungan Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Cahaya Muda Banjarmasin	Independen : Kompensasi Dependen : Produktivitas	Deskriptif Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
5.	Agus Susanto	Hubungan Pemberian	Independen :	Deskriptif	Kompensasi berpengaruh positif

	(2016)	Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Laksamana Jambi	Kompensasi Dependen : Produktivitas	Kuantitatif	dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
--	--------	--	--	-------------	---

2.6 Kerangka Berfikir

Model kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel independent dengan variabel dependent, maka penulis mencoba menggambarkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Daft (2016)

2.7 Hipotesis

H_1 : Di duga *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

H₂ : Di duga Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

H₃: Di duga *Turnover Intention dan* Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini pada PT. Padasa Enam Utama yang beralamat di desa Sibiruang, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Berikut merupakan operasional variabel penelitian beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Turnover Intention (X1)</p> <p>Menurut Sijabat (2011:62) <i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurangnya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.</p>	<p>1. Pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)</p> <p>2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)</p>	<p>1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan</p> <p>2. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan</p> <p>3. Keinginan untuk tidak hadir bekerja</p> <p>1. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan</p> <p>2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat</p> <p>3. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik</p>	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	<p>3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)</p> <p>William H. Mobley (2011:159)</p>	<p>1. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik</p> <p>2. Ada lowongan di tempat lain</p> <p>3. Keinginan untuk mencari perusahaan lain</p>	
<p>Kompensasi Finansial (X2)</p> <p>Menurut Simamora(2013: 572)kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.</p>	<p>1. Kompensasi Langsung</p> <p>2. Kompensasi Tidak Langsung</p> <p>(Martoyo, 2010: 129-130)</p>	<p>1. Upah/Gaji</p> <p>2. Insentif</p> <p>3. Uang Makan</p> <p>1. Tunjangan Kesehatan</p> <p>2. Tunjangan Perumahan</p> <p>3. THR</p>	Ordinal
<p>Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Menurut Mathis dan Jackson (2010), produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.</p>	<p>1. Kuantitas Kerja</p> <p>2. Kualitas Kerja</p>	<p>1. Kemampuan dalam bekerja</p> <p>2. Hasil kerja yang sesuai target</p> <p>3. Hasil kerja melebihi target</p> <p>1. Ketelitian bekerja</p> <p>2. Tanggung jawab</p> <p>3. Ketepatan dalam bekerja</p> <p>4. Menyesuaikan pekerjaan tepat waktu</p>	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Sugiono (2010:117) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atasobyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kebun PT. Padasa Enam Utama yaitu sebanyak 94 orang pada tahun 2019.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 94 orang, maka sampel penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian, Adapun pengambilan sampel menggunakan sensus yaitu sebanyak 94 Orang karyawan bagian Kebun PT. Padasa Enam Utama.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data adalah subyek darimana data bisa diperoleh Arikunto, (2010). Ada dua macam sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data ini

diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan PT. Padasa Enam Utama.

b. Data Skunder

Sumber data skunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan yang telah tersedia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, teknik yang digunakan adalah:

1. Angket

Angket adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden. Peneliti menyebarkan angket kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang menyangkut dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*, merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban kepada responden sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *likert*

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono(2014:132)

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini di gunakan untuk mencari data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan karyawan dengan melihat dokumen serta catatan yang ada pada perusahaan tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013:16). Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiono, 2015:125). Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.7.

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) (Sugiono, 2015:125). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas

tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Ananda Sabil Husein, 2015:5)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer* model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Imam Ghozali, 2013:19). Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut:

Kategori pertama adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (*nilai konstanta regresi*) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta) keseluruhan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013:17).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Ananda Sabil Husein, 2015:21). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Ananda Sabil Husein, 2015:3). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingindiukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent *variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7.25$ Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

a) *Significance of weights*

Nilai *weight indikator formatif* dengan konstruknya harus signifikan.

b) *Multicollinearity*

Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity (Ananda Sabil Husein, 2015:42).

2. Analisa Inner Model

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan

apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.²⁷(Ananda Sabil Husein, 2015:35).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

PT. Padasa Enam Utama adalah perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak awal tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama terletak di dua provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya di daerah Taluk dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kaliaanta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kaliaantan Dua), dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar memiliki areal seluas 7.719 Ha.

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar pada bulan Juli tahun 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 90 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya

manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim beberapa karyawan ke berbagai perkebunan kelapa sawit dan kemudian mentransfer ilmu yang dapat serta pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal diperusahaan serta mengikuti pelatihan dan seminar-seminar. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sector yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

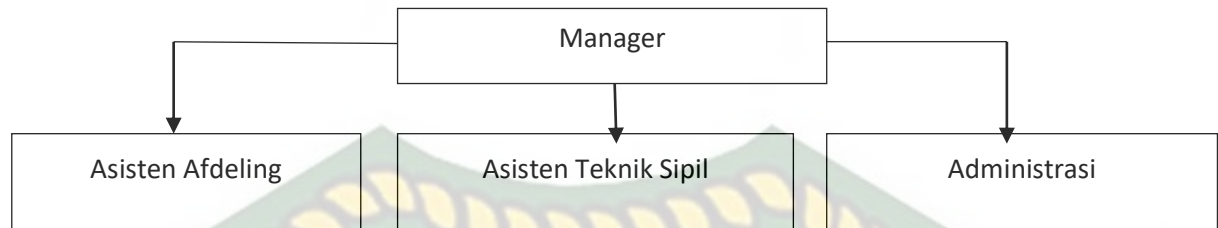
1. Visi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Visi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu ialah untuk menjadikan perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

2. Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

- a) Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi.
- b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
- c) Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
- d) Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar



Sumber: Data Administrasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar, 2019

4.4 Tugas Dan Wewenang

1. Manager

Tugas pokok dari seorang manajer ialah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi.
- b. Menyusun RKAP unit kebun.
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan tahunan.
- e. Mematuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja.
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun.
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat.

- h. Mengelola perawatan atau perbaikan sarana transfer (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya.
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti: sistem manajemen kerja, manajemen mutu dan sistem manajemen lainnya.

2. Asisten Afdeling

Tugas pokok dari asisten afdeling adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun dan RKAP/RKO produksi di unit kebun inti.
- b. Membuat program kerja bulanan dan tahunan.
- c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling.
- d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling.
- e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angket-olah.

3. Asisten Teknik Sipil

Adapun tugas dari asisten teknik sipil adalah sebagai berikut:

- a. Input produksi pabrik
- b. Input kendaraan meliputi:
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling operasional serta membuat kebijakan
 - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasional
- c. Menyiapkan base teknik, pengolahan dan produksi produk

4. Administrasi

Adapun tugas dari administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Membuat laporan bulanan produksi
- b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi
- c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi
- d. Menghitung tunjangan-tunjangan berupa listrik, air dan lain-lain.
- e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji

4.4 Fasilitas Penunjang Yang Disediakan PT. Padasa Enam Utama

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan didalam kerja atau proses produksi diluar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indicator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang disediakan diluar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah sebagai berikut:

1. Perumahan atau mess
2. Poliknik
3. Sarana dan transportasi
4. Fasilitas ibadah

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian peneliti kepada responden dan melihat dari identitas manakah yang diteliti dan yang lebih dominan yang diteliti oleh peneliti. Adapun identitas responden dalam penelitian ini ialah: usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan tertinggi. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1 Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang dinilai dari usia mana dan seberapa dominan usia yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20- 26 Tahun	21	22,3
2	27- 33 Tahun	28	29,7
3	34- 40 Tahun	24	25,5
4	41- 46 Tahun	18	19
5	Diatas 50 Tahun	3	3,19
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 94 orang. Dari tabel diatas dijelaskan yang berusia 20- 26 tahun berjumlah 21 orang atau 22,3%. Yang berusia 27-33 tahun berjumlah 28 orang atau

29,7%. Yang berusia 34-40 tahun berjumlah 24 orang atau 25,5%. Yang berusia 41-46 tahun berjumlah 18 orang atau 19%. Dan yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang atau 3,19%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berusia 27-33 tahun, hal ini dikarenakan bahwa yang bekerja pada perusahaan ini memiliki usia yang produktif untuk bekerja, sehingga perusahaan tidak perlu memikirkan untuk mencari karyawan yang baru untuk bekerja pada perusahaan ini.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti untuk melihat dari jenis kelamin manakah yang bekerja pada perusahaan ini, untuk jenis kelamin dilihat seberapa jauh karyawan ini bekerja, dan menilai yang mana paling dominan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	58	61,7
2	Perempuan	36	38,3
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 94 orang. Dari tabel diatas dijelaskan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang atau 61,7%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang atau 38,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahaan ini lebih banyak membutuhkan karyawan yang laki-laki dengan fisik yang kuat dibandingkan karyawan perempuan.

5.1.3 Lama Bekerja Responden

Lama bekerja merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden untuk melihat seberapa lama karyawan tersebut bekerja dan masa kerjanya di perusahaan itu. Dengan menilai lama bekerja ini juga akan melihat bagaimana produktivitasnya karyawan untuk bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	19	20
2	1-2 Tahun	24	25,5
3	3-6 Tahun	32	34
4	7- 10 Tahun	17	18
5	Diatas 10 Tahun	2	2,12
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan lama bekerja yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang bekerja selama 6 bulan berjumlah 19 orang atau 20%. Yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 24 orang atau 25,5%. Yang bekerja selama 3-6 tahun berjumlah 32 orang atau 34%. Yang bekerja selama 7-10 tahun berjumlah 17 orang atau 18%. Dan yang bekerja selama diatas 10 tahun berjumlah 2 orang atau 2,12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bekerja selama 3-6 tahun, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memiliki

perbedaan dari perusahaan lain dan karyawan nyaman bekerja disini, serta tidak mau meninggalkan perusahaan ini.

5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden

Tingkat pendidikan tertinggi merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja dan dengan pendidikan tertinggi juga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik. Untuk melihat pendidikan tertinggi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	16	17
2	SMP	18	19
3	SMA	27	28,7
4	S1	33	35
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan yang berpendidikan SD berjumlah 16 orang atau 17%. Yang berpendidikan SMP berjumlah 18 orang atau 19%. Yang berpendidikan SMA berjumlah 27 orang atau 28,7%. Dan yang berpendidikan S1 berjumlah 33 orang atau 35%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan tinggi S1, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki pendidikan tinggi agar mampu bekerja dengan efektif dan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik.

5.2 Uji Validitas

5.2.1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indikator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas (Convergent Validity)

Turn Over Intention	Kompensasi Finansial	Produktivitas Kerja
0,826		
0,796		
0,994		
0,987		
0,713		
0,815		
0,619		
0,722		
0,676		
	0,553	
	0,715	
	0,809	
	0,774	
	0,610	
	0,810	
		0,703
		0,724
		0,684

		0,700
		0,782
		0,764
		0,812

Sumber: Output SmarPLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan sebah pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor pernyataan dengan skor konstruknya. Melakukan pengukuran dengan beberapa indicator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada sebuah indicator dalam variabel namun jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama tersebut berubah atau dikeluarkan dari model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk menggunakan converget validity (Outer Loading) pada variabel turn over intention, kompensasi finansial dan produktivitas kerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70. Meskipun ada beberapa yang dibawa 0,70 namun masih memiliki nilai yang dapat diterima.

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai, cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat discriminant validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Variabel	Discriminan Validity	Keterangan
Turn Over Intention	0,716	Memadai
	0,745	Memadai
	0,665	Memadai
	0,720	Memadai
	0,916	Memadai
	0,563	Memadai
	0,792	Memadai
	0,878	Memadai
Kompensasi Finansial	0,798	Memadai
	0,777	Memadai
	0,601	Memadai
	0,740	Memadai
	0,636	Memadai
	0,489	Memadai
Produktivitas Kerja	0,792	Memadai
	0,627	Memadai
	0,552	Memadai
	0,762	Memadai
	0,740	Memadai
	0,600	Memadai
	0,525	Memadai
0,732	Memadai	

Sumber: Output SmartPLS, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghozali (2010) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas krimonan dalam penelitian ini (*turnover intention*, kompensasi finansial dan produktivitas kerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

5.2.2. Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2010). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (turn over intention, kompensasi finansial dan produktivitas kerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
Turn Over Intention	0,840	Kuat
Kompensasi Finansial	0,864	Kuat
Produktivitas Kerja	0,894	Kuat

Sumber: Output Smartpls, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel turn over intention yang kuat yaitu sebesar (0,840), variabel kompensasi finansial sebesar (0,864). Dan variabel produktivitas kerja sebesar (0,894). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dapat dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang kuat.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention* Pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Untuk menjelaskan turnover dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pikiran Untuk Berhenti (*Thoughts Of Quitting*)

Pikiran untuk berhenti pada sebuah pekerjaan ataupun tugas merupakan salah satu hal yang paling diinginkan bagi karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja, dan selalu mengeluh atas pekerjaan yang ia lakukan. Pikiran untuk berhenti adalah salah satu hal yang tidak diinginkan perusahaan jika karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik. Untuk melihat indikator dan tanggapan responden dari dimensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketidakpuasan Terhadap Pekerjaan

Ketidakpuasan dengan pekerjaan adalah menjadikan salah satu bentuk yang di perhatikan oleh karyawan jika ia merasa tidak puas dengan pekerjaan yang ia miliki saat ini. Karyawan yang puas dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya yang menunjukkan tidak ada mengeluh dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Tidak Puas Dengan Pekerjaan Saat Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	12,7
2	Setuju	23	24,4
3	Cukup Setuju	24	25,5
4	Tidak Setuju	35	37,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini yang berjumlah 94 orang. Dari tabel diatas dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 12,7%. Yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 24,4%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 35 orang atau 37,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini merasa puas dalam bekerja dan merasa nyaman untuk bekerja pada perusahaan ini.

b. Berpikir Untuk Meninggalkan

Berpikir untuk meninggalkan perusahaan adalah salah satu sikap yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan karyawan. Dengan sikap untuk meninggalkan perusahaan ini, berarti karyawan tidak menginginkan perusahaan itu kembali, dan ingin bekerja di tempat lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Berfikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan Saat Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	37,2
2	Setuju	20	21,2
3	Cukup Setuju	23	24,4
4	Tidak Setuju	16	17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 37,2%. Yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 21,2%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 24,4%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan memadai.

c. Keinginan Untuk Tidak Hadir Bekerja

Karyawan yang selalu hadir dalam bekerja adalah karyawan yang menyukai dan menginginkan untuk lebih lama pada perusahaan ini karena dengan perusahaan

yang hadir bekerja dengan baik dan tidak melalaikan pekerjaannya akan memudahkan karyawan dan menyelesaikan tugas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu berkeinginan untuk hadir bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berkeinginan
Untuk Hadir Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	36
2	Setuju	41	43,6
3	Cukup Setuju	10	10,6
4	Tidak Setuju	9	9,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu berkeinginan untuk hadir bekerja yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab setuju berjumlah 41 orang atau 43,6%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 10,6%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu berkeinginan untuk hadir bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini tidak pernah absen dalam bekerja dan selalu aktif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Keinginan Untuk Meninggalkan (*Intention To Quit*)

Keinginan untuk meninggalkan adalah keinginan yang dimiliki karyawan jika tidak senang dalam bekerja dan tidak puas selama bekerja pada perusahaan. Namun jika keinginan untuk meninggalkan tersebut besar dan kuat, maka yang mempertahankannya ialah pemimpin perusahaan itu, tetapi jika karyawan itu memiliki bidang dan kompetensi dengan baik. Untuk menjelaskan dimensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada indicator sebagai berikut:

a. Keinginan Untuk Keluar Dari Pekerjaan

Keluar dari perusahaan dengan berkeinginan ingin keluar dari perusahaan akan merugikan karyawan dan pihak perusahaan tersebut. karyawan yang keinginan keluar juga akan mempersulit kinerja perusahaan nantinya dan akan mencari pekerjaan baru lagi, dan memulai pekerjaan baru lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Memiliki Keinginan Untuk Keluar Dari Pekerjaan Saat Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	39,3
2	Setuju	31	32,9
3	Cukup Setuju	18	19
4	Tidak Setuju	13	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini yang berjumlah 94

orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 39,3%. Yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,9%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 19%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini tidak mau keluar dan lebih nyaman bekerja ditempat ini dibanding perusahaan yang lain.

b. Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Dalam Waktu Dekat

Meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat adalah alternative yang tidak baik dan tidak sopan pada karyawan karena telah meninggalkan perusahaan yang tidak ada kesalahan namun dari motivasinya sendiri yang ingin keluar dalam waktu dekat. Dengan hal ini maka karyawan yang meninggalkan perusahaan ini tidak memiliki etika pribadi yang baik dan jelas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dalam waktu dekat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Meninggalkan
Perusahaan Tempat Bekerja Saat Ini Dalam Waktu Dekat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	51
2	Setuju	34	36
3	Cukup Setuju	10	10,6
4	Tidak Setuju	2	2,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dalam waktu dekat yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 48 orang atau 51%. Yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 10,6%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 2,1%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dalam waktu dekat ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak ingin meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan, mereka masih bertahan sampai menyelesaikan pekerjaannya.

c. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Yang Lebih Baik Lagi

Pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang dimiliki sekarang adalah nafsu semata yang membuat karyawan lebih membandingkan pekerjaan yang baru, karena pada setiap pekerjaan pasti ada resiko dan tanggung jawabnya. Dengan hal ini maka karyawan diharuskan untuk mempertahankan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Ingin Mencari
Pekerjaan Yang Lebih Baik Lagi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	22,3
2	Setuju	16	17
3	Cukup Setuju	33	35
4	Tidak Setuju	24	25,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 22,3%. Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 17%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 35%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini memilih atau jga mencari pekerjaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan ini agar mampu menilai dan membandingkan perusahaan yang membuat ia nyaman.

3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention To Search For Another Job*)

Mencari pekerjaan lain yang lebih baik akan membuat karyawan tersebut kurang memiliki konsistensi dalam pekerjaannya. Dengan keinginannya untuk mencari pekerjaan lain juga ia selalu berpindah tempat dan kurang

mempertahankan dirinya pada sebuah organisasi yang dilakukannya. Mencari pekerjaan yang lain merupakan hal yang sulit. Namun banyak beberapa karyawan yang selalu berfikiran untuk mencari pekerjaan lain. Untuk menjelaskan indicator dari dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik

Pekerjaan yang lebih baik dilakukan kepada karyawan merupakan sikap *turnover* yang dilakukan oleh karyawan itu karena tidak nyaman dalam bekerja dan tidak menginginkan pekerjaan itu lagi. Dengan hal ini maka diharuskan karyawan harus menyeimbangkan antara keinginan nafsu dan pertahanan dirinya dari organisasi. Dengan ada peluang karyawan untuk bekerja diperusahaan ditempat lain maka tidak akan sulit bagi karyawan itu untuk mencari dan membandingkan perusahaan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketika ada peluang pekerjaan lebih baik, karyawan tidak ingin berhenti dari perusahaan saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Ketika Ada Peluang Pekerjaan Lebih Baik, Karyawan Tidak Ingin Berhenti Di Perusahaan Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	26,5
2	Setuju	21	22,3
3	Cukup Setuju	31	32,9
4	Tidak Setuju	17	18
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketika ada peluang pekerjaan lebih baik, karyawan tidak ingin berhenti diperusahaan ini yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 26,5%. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 22,3%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 32,9%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai ketika ada peluang pekerjaan lebih baik, karyawan tidak ingin berhenti diperusahaan ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik jika ditawarkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih maju.

b. Ada Lowongan Di Tempat Yang Lain

Mencari lowongan ditempat lain atau diperusahaan lain akan memberikan kemudahan karyawan, namun membuat etika dari individu tersebut kurang, tetapi mencari lowongan ditempat lain adalah salah satu alternative yang lebih mudah bagi karyawan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mencari lowongan ditempat lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mencari Lowongan
Ditempat Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	30,8
2	Setuju	26	27,6
3	Cukup Setuju	28	29,7

4	Tidak Setuju	11	11,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mencari lowongan di tempat lain yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 30,8%. Yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 27,6%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 29,7%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 11,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mencari lowongan di tempat lain ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mencari pekerjaan lain dan mencari lowongan pada perusahaan lainnya untuk mencari pekerjaan yang baik dan sesuai dengan dirinya.

c. Keinginan Untuk Mencari Perusahaan Lain

Membandingkan perusahaan lebih baik dari yang lain akan membuat komitmen karyawan kurang dan tidak menghargai bagaimana sikap perusahaan dan kelayakannya kepada perusahaan itu sendiri. Dengan karyawan yang menginginkan perusahaan ke yang lebih baik maka karyawan tidak menilai dan membandingkan perusahaan lainnya untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menilai perusahaan ini lebih baik dibanding dengan perusahaan yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Mencari
Perusahaan Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	20,2
2	Setuju	34	36
3	Cukup Setuju	27	28,7
4	Tidak Setuju	14	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menilai perusahaan ini lebih baik dibanding dengan perusahaan yang lain yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 20,2%. Yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 28,7%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 14,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menilai perusahaan ini lebih baik dibanding dengan perusahaan yang lain ialah setuju hal ini dikarenakan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan tempat ia bekerja lebih baik dari perusahaan lain.

Tabel 5.17
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
***Turnover Intention* (X1) Pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan**
Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Variabel <i>Turnover Intention</i>	Skor Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
	1	2	3	4	5	
Pikiran Untuk Berhenti (Thoughts Of Quitting)						
Karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini	12	23	24	35	0	270
Bobot Nilai	12	46	72	140	0	
Karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	35	20	23	16	0	208
Bobot Nilai	35	40	69	64	0	
Karyawanselalu berkeinginan untuk hadir bekerja	34	41	10	9	0	182
Bobot Nilai	34	82	30	36	0	
Keinginan Untuk Meninggalkan (Intention To Quit)						
Karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini	37	31	18	13	0	205
Bobot Nilai	37	62	54	52	0	
Karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini dalam waktu dekat	48	34	10	2	0	154
Bobot Nilai	48	68	30	8	0	
Karyawan tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi	21	16	33	24	0	248
Bobot Nilai	21	32	99	96	0	

Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (<i>Intention To Search For Another Job</i>)						
Karyawan tidak ingin berhenti di perusahaan saat ini, ketika ada peluang pekerjaan lebih baik	25	21	31	17	0	228
Bobot Nilai	25	42	93	68	0	
Karyawan mencari lowongan di tempat yang lain	29	26	28	11	0	209
Bobot Nilai	29	52	84	44	0	
Karyawan menilai perusahaan ini lebih baik dibanding dengan perusahaan yang lain	19	34	27	14	0	224
Bobot Nilai	19	68	81	56	0	
Total Skor						1.928
Skor Tertinggi						270
Skor Terendah						154
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini dengan skor sebanyak 270. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini dalam waktu dekat dengan skor sebanyak 154.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 94 = 4.230$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 94 = 846$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4.230 - 846}{5}$$

5

$$: 676$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Turnover Intention Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Hulu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.230- 3.554

Baik = 3.554- 2.878

Netral = 2.878- 2.202

Tidak Baik = 2.202- 1.526

Sangat Tidak Baik = 1.526- 870

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel *turnover intention* pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 1.928. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.202- 1.526 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Sikap *turnover* karyawan jika tidak ingin meninggalkan perusahaan dengan baik, dan menjaga perusahaan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Turnover dalam penelitian ini memiliki nilai yang rendah sehingga dari skor persentase yang rendah tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk menjelaskan dimensi dan indikator dari kompensasi finansial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung adalah bentuk yang diberikan kepada perusahaan yang diberikan secara langsung kepada karyawannya tanpa sesuatu yang bersifat abstrak. Untuk menjelaskan indikator dari kompensasi langsung dapat dilihat sebagai berikut:

a. Upah/ Gaji

Perusahaan memberikan upah atau gaji merupakan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan setiap bekerja. Karena dengan ia bekerja dan memenuhi kebutuhannya ia mendapatkan gaji dan memberikan kesenangan oleh karyawan itu sendiri. Dengan memenuhi kebutuhannya sehari-hari tersebutlah diberikan kepada karyawan pada setiap bulannya, agar karyawan semakin produktif dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan dalam memberikan upah setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Dalam Memberikan Upah Setiap Bulan Mampu Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	37,2
2	Setuju	33	35
3	Cukup Setuju	20	21,2
4	Tidak Setuju	6	6,38
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan dalam memberikan upah setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 37,2%. Yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 35%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 21,2%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,38%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan dalam memberikan upah setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan sehari-harinya sehingga ia mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian dari kompensasi langsung yang dapat menjamin hidup karyawan selama bekerja pada perusahaan ini. Dengan adanya insentif yang sesuai dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja. Maka dari itu untuk insentif harus diberikan secara merata kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Insentif Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	27,6
2	Setuju	34	36
3	Cukup Setuju	21	22,3
4	Tidak Setuju	13	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja yang berjumlah 94 orang.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 27,6%. Yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 22,3%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memberikan insentif kepada karyawan agar karyawan tersebut semangat dalam bekerja.

c. Uang Makan

Uang makan merupakan kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menilai dan menunjukkan bahwa keloalitan kepada perusahaan, dengan hal ini maka jika perusahaan loyalitas kepada karyawannya sendiri, maka karyawan juga lebih loyalitas kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Uang Makan Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	34
2	Setuju	36	38,2
3	Cukup Setuju	18	19
4	Tidak Setuju	8	8,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan yang berjumlah 94 orang. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 34%. Yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 38,2%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 19%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan perusahaan mempertimbangkan dan memberikan uang makan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan teliti.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak diberikan secara langsung baik berupa uang maupun bentuk yang bersifat benda. Dengan kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang efektif dan baik dan mampu meningkatkan persaingan perusahaan. Untuk menjelaskan dimensia dan indicator kompensasi tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan merupakan sebuah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan hal hal yang dibutuhkan kepada karyawan. Dengan adanya tunjangan tersebut maka akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan sangat memproduktivkan karyawan dalam bekerja. Jika tidak diberikan tunjangan kesehatan maka karyawan kurang respek dalam bekerja. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Aman Dengan Adanya Tunjangan Kesehatan Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	39,3
2	Setuju	24	25,5
3	Cukup Setuju	26	27,6
4	Tidak Setuju	7	7,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 39,3%. Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 27,6%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan efektif.

b. Tunjangan Perumahan

Mess perusahaan atau tempat tinggal diberikan kepada karyawan yang tidak memiliki tempat tinggal atau tempat saling melindungi diri dari tempat atau dia

tinggali. Dengan memberikan mess perusahaan atau tunjangan rumah maka akan memberikan karyawan itu nyaman dalam bekerja dan mampu bekerja dengan produktivitas nya yang tinggi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan rumah/ mess perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tunjangan Rumah Atau Mess Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	35
2	Setuju	24	25,5
3	Cukup Setuju	23	24,4
4	Tidak Setuju	14	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan rumah atau mess perusahaan yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 35%. Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 24,4%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 14,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan rumah atau mess perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kepada karyawan tempat tinggal karyawan yang tinggalnya jauh dari lokasi tempat kerjanya.

c. THR (Tunjangan Hari Raya)

Memberikan THR kepada karyawan adalah salah satu pemberian secara tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Tunjangan hari raya merupakan salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada hari besar Islam yaitu hari raya. Tunjangan yang diberikan tersebut akan memberikan kenyamanan karyawan dan sangat memotivasi karyawannya setiap tahunnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan THR pada hari-hari besar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan THR Pada Hari-Hari Besar

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	24,4
2	Setuju	35	37,2
3	Cukup Setuju	21	22,3
4	Tidak Setuju	15	15,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan THR pada hari-hari besar yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 24,4%. Yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 37,2%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 22,3%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 15,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan THR pada hari-hari besar ialah setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan THR kepada karyawan yang bekerja pada hari-hari besar. Dan membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja.

Tabel 5.24
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kompensasi Finansial (X₂) Pada PT. Padasa Enam Utama Di
Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Variabel Kompensasi Finansial	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kompensasi Langsung						
Perusahaan memberikan upah setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	35	33	20	6	0	385
Bobot Nilai	175	132	60	18	0	
Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	26	34	21	13	0	331
Bobot Nilai	130	136	63	26	0	
Perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan	32	36	18	8	0	374
Bobot Nilai	160	144	54	16	0	
Kompensasi Tidak Langsung						
Karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan	37	24	26	7	0	373
Bobot Nilai	185	96	78	14	0	
Perusahaan memberikan tunjangan rumah/mess perusahaan	33	24	23	14	0	358
Bobot Nilai	165	96	69	28	0	
Perusahaan memberikan THR pada hari-hari besar	23	35	21	15	0	348

Bobot Nilai	115	140	63	30	0	
Total Skor						2.169
Skor Tertinggi						385
Skor Terendah						331
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu perusahaan memberikan upah setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawandengan skor sebanyak 385. Dan yang paling rendah berada pada indicator insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dengan skor sebanyak 331.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 94 = 2.820$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 94 = 564$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.820 - 564}{5}$$

$$: 451$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Hulu ekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.820 - 2.369$$

Baik	= 2.369- 1.918
Netral	= 1.918- 1.467
Tidak Baik	= 1.467- 1.016
Sangat Tidak Baik	= 1.016- 565

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi finansial pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 2.169 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.369- 1.918 yang termasuk dalam kategori baik. Pemberian gaji yang sesuai dan memenuhi kebutuhan karyawan serta memberikan tunjangan dan insentif kepada karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

5.5. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Untuk menjelaskan produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau karyawan yang dilakukan dengan efektif dan mampu menyelesaikan dengan jumlah pekerjaan yang banyak. Kuantitas yang baik adalah memiliki kuantitas yang banyak dengan waktu yang sangat efisien. Namun pada sisi lain kuantitas harus disesuaikan dengan waktu yang kemampuan dari karyawan itu sendiri. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kemampuan Dalam Bekerja

Kemampuan melaksanakan pekerjaan dilakukan untuk menilai dan memberikan gambaran tentang bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikannya. Dengan kemampuan tersebut maka akan memberikan kemudahan kepada karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja saat ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Bidang Kerja Saat Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	26,5
2	Setuju	32	34
3	Cukup Setuju	24	25,5
4	Tidak Setuju	13	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja saat ini yang berjumlah 94 orang. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 26,5%. Yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 34%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja saat ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan bidang kerjanya.

b. Hasil Kerja Yang Sesuai Target

Target merupakan salah satu bentuk yang diinginkan oleh perusahaan agar setiap karyawan memiliki target kerjanya dengan baik dan harus sesuai dengan ketentuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya target maka pencapaian perusahaan untuk mencapai harapannya sesuai dengan kebutuhan. Target yang baik adalah target yang tidak mempersulit karyawan untuk menyelesaikan dan memberatkan karyawan selama bekerja dengan pencapaian target itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	32,9
2	Setuju	34	36

3	Cukup Setuju	24	25,5
4	Tidak Setuju	5	5,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 32,9%. Yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan target dan tugas yang baik.

c. Hasil Kerja Melebihi Target

Melebihi target dalam pekerjaan adalah suatu hal yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan pekerjaan yang melebihi target merupakan salah satu bentuk dari yang diinginkan oleh pemimpin agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan membuat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Melebihi Target
Yang Dibuat Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	26,5
2	Setuju	34	36
3	Cukup Setuju	19	20,2
4	Tidak Setuju	16	17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 26,5%. Yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 20,2%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan target perusahaan dan selalu melebihi target perusahaan tersebut.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah bentuk penyelesaian pekerjaan yang dilakukan itu sangat berkualitas dan efisien. Dengan pekerjaan yang berkualitas tersebut maka akan memberikan kemudahan dari perusahaan untuk menilai dan menyelesaikan secara baik pekerjaan dengan kualitas dan keefisiensian dari karyawan yang bekerja

pada perusahaan itu sendiri. Untuk melihat dimensi dari kualitas kerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja merupakan salah satu bentuk yang diinginkan oleh perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Teliti dalam bekerja adalah salah satu sikap yang harus dilakukan agar pekerjaan tersebut tidak dilakukan dua kali dan berulang-ulang dengan kesalahan yang sama. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Teliti Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	21,2
2	Setuju	42	44,6
3	Cukup Setuju	23	24,4
4	Tidak Setuju	9	9,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 94 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 21,2%. Yang menjawab setuju berjumlah 42 orang atau 44,6%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 24,4%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu teliti dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja. Sehingga karyawan yang bekerja mampu bekerja dengan teliti

b. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban dalam bekerja merupakan salah satu bentuk dan kebijakan dari perusahaan yang dilakukan untuk karyawan, dengan penyelesaian pertanggung jawaban ini merupakan salah satu bentuk kebijakan kerja yang dilakukan secara baik. Dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif akan memperbaiki prinsip pertanggungjawaban dengan baik dan efisien. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bertanggung jawab
Dengan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	36
2	Setuju	27	28,7
3	Cukup Setuju	18	19
4	Tidak Setuju	15	15,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 36%. Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau

28,7%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 19%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 15,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Ketepatan Dalam Bekerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan dan mampu sesuai meningkatkan kinerja dengan baik dan produktivitas kerja yang sejalan dengan keinginan perusahaan. Dengan menyelesaikan standar yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan mampu berjalan dengan baik dan pekerjaan yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Di Tetapkan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	34
2	Setuju	27	28,7
3	Cukup Setuju	24	25,5
4	Tidak Setuju	11	11,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan yang berjumlah 94 orang responden, dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 34%. Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 28,7%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 11,7%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawna pada perusahaan ini mengikuti dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan.

d. Menyesuaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Target waktu adalah keinginan yang harus diselesaikan dengan baik dan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja karena memiliki target waktu yang jelas. dengan adanya target waktu dari karyawan itu sendiri berarti ia mampu menyelesaikan permasalahan perusahaan dengan tepat dan cepat. Target waktu yang baik adalah target yang sejalan dengan keinginan perusahaan dan sejalan dengan prinsip kerja dan aturan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu berusaha menyesuaikan pekerjaan sesuai target waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berusaha
Menyesuaikan Pekerjaan Sesuai Target Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	35

2	Setuju	31	32,9
3	Cukup Setuju	24	25,5
4	Tidak Setuju	6	6,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu berusaha menyesuaikan pekerjaan sesuai target waktu yang berjumlah 94 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 35%. Yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,9%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 25,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu berusaha menyesuaikan pekerjaan sesuai target waktu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini menyelesaikan tugas dengan target waktu yang telah ia tentukan sendiri.

Tabel 5.32
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan
Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Variabel Produktivitas Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja saat ini	25	32	24	13	0	351
Bobot Nilai	125	128	72	26	0	
Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	31	34	24	5	0	373
Bobot Nilai	155	136	72	10	0	

Karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan	25	34	19	16	0	350
Bobot Nilai	125	136	57	32	0	
Kualitas Kerja						
Karyawan selalu teliti dalam bekerja	20	42	23	9	0	355
Bobot Nilai	100	168	69	18	0	
Segala pekerjaan karyawan lakukan dengan tanggung jawab yang tinggi	34	27	18	15	0	362
Bobot Nilai	170	108	54	30	0	
Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan	32	27	24	11	0	362
Bobot Nilai	160	108	72	22	0	
Karyawan selalu berusaha menyesuaikan pekerjaan sesuai target waktu	33	31	24	6	0	371
Bobot Nilai	165	124	72	12	0	
Total Skor						2.526
Skor Tertinggi						373
Skor Terendah						350
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dengan skor sebanyak 373. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan bekerja melebihi target yang dibuat perusahaan dengan skor sebanyak 350.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$7 \times 5 \times 94 = 3.290$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 94 = 658$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.290 - 658}{5}$$

$$: 526$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Hulu ekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.290- 2.764

Baik = 2.764- 2.238

Netral = 2.238- 1.712

Tidak Baik = 1.712- 1.186

Sangat Tidak Baik = 1.186- 660

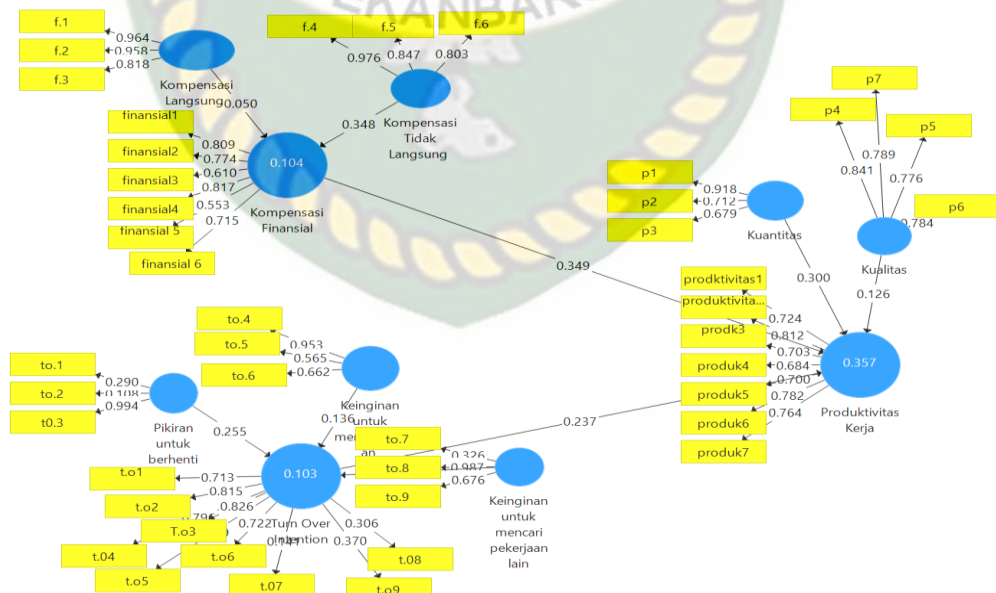
Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 2.526 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.764- 2.238 yang termasuk dalam kategori baik. Produktivitas kerja yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target kerja karyawan maka akan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan rendahnya tingkat turnover

intention pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

5.6 Uji Analisis Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali 2006, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance. Model structural *Partial Leas Squared* dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1
Outer Model Smartpls



Sumber: Olahan Smartpls, 2021

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order *Confirmatory Analysis* (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indicator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

1. *Average Variance Extracted* (AVE)

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritm PLS. Nilai AVE yang diharapkan dalam penelitian ini ialah >0,5. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
***Average Variance Extracted* (AVE)**

Konstruk	AVE	Ket
Turnover Intention (X1)	0,849	Kuat
Kompensasi Finansial (X2)	0,518	Kuat
Produktivitas Kerja	0,548	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (*Average Variance Extraced*) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada turnover intention kerja ialah 0, 849, nilai AVE pada kompensasi finansial ialah 0,518 dan nilai AVE pada produktivitas kerja ialah 0,548. Jadi dapat disimpulkan

bahwa nilai AVE dari seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

2. Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai *Rule of Thumbnya* harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai *Rule Of Thumbnya*, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Turnover Intention (X1)	0,793
Kompensasi Finansial (X2)	0,810
Produktivitas Kerja (Y)	0,862

Sumber: Cronbach's Alpha, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi *Rule of Thumb*, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan konstruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.7 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

1. *R-Square Adjusted* (R^2)

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (*turnover intention*, kompensasi finansial dan produktivitas kerja). Berikut ini adalah nilai *R-Square* pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.35
R-Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0,685

Sumber: Adjusted Square, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *R-Square* memberikan nilai 0,685 pada konstruk kompetensi dan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Nilai tersebut berada diatas standarisasi *Rule Of Thumb* yaitu dibawah 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut sedang (Hair et al, dalam Ghozali, 2011).

Jadi dapat disimpulkan dari hasil *R Square Adjusted* bahwa turnover intention dan kompensasi finansial akan mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 68,5% sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.

2. Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. *Collinearity Statistic* ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Turnover Intention (X1)	2,439	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompensasi Finansial (X2)	2,009	Tidak terjadi Multikolinearitas
Produktivitas Kerja (Y)	1,343	Tidak terjadi Multikolinearitas

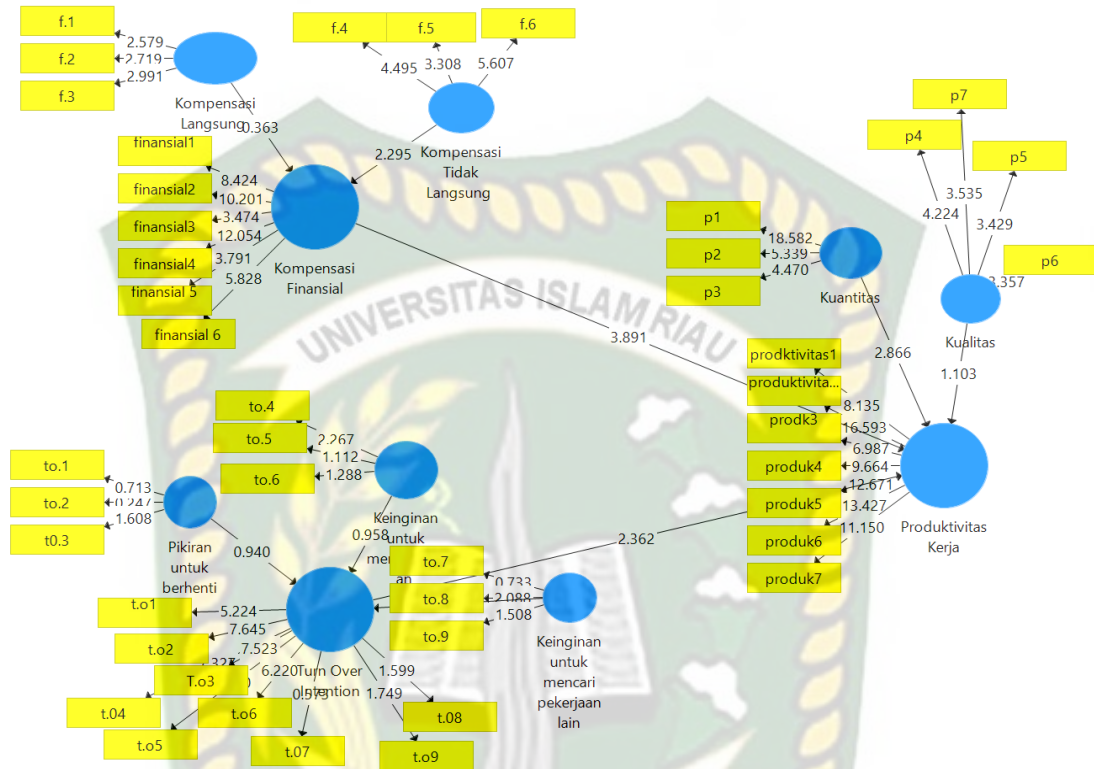
Sumber: Collinearity Statistic, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk *turnover intention*, kompensasi finansial dan produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap produktivitas kerja. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF $< 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *turnover intention*, kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan.

5.8 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Botstrapping Smartpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai *T-statistic* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan *P-Values* sebagai berikut:

Tabel 5.37
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
<i>Turnover Intention-Produktivitas Kerja</i>	-0,237	-0,232	0,100	-2,362	0,019
Kompensasi Finansial-Produktivitas Kerja	0,349	0,347	0,090	3,891	0,000

Sumber: T- Statistic, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dengan pengujian yang menggunakan *P-Value* sebesar = 0,05 dan *T-value* sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh *T-Value* > 1,96. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk *turnover intention* terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar menunjukkan nilai *T-Statistic* 2,362 dengan nilai *P- Values* 0,019. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian *T-Statistic* > *T-Value* (2,362 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni *Turnover Intention* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
2. Dari hasil pengujian konstruk Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar menunjukkan nilai *T-Statistic* 3,891 dengan nilai *P- Values* 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($3,891 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Dengan rendahnya *turnover* dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengujian konstruk *turnover intention* terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar menunjukkan nilai yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni *Turnover Intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Skor persentase tertinggi pada variabel *turnover intention* berada pada indikator karyawan tidak meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini dalam waktu dekat, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan yang mampu

mengurangi produktivitas kerja karyawan, karyawan merasa nyaman dalam bekerja pada perusahaan ini.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih belum merasakan puas untuk bekerja dan selalu mencari pekerjaan yang lebih baik dari pada perusahaan ini.

Makna negatif pada variabel *turnover* ini ialah semakin rendah tingkat *turnover* karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Negatif berarti secara tidak langsung akan menunjukkan.

Indikator tertinggi pada variabel *turnover* ini ialah karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa nyaman dalam bekerja dan tidak ada niat untuk keluar dari pekerjaan, sehingga dengan pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniarti Tandi Rapang pada tahun 2015 yang berjudul Hubungan Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Cahaya Muda Banjarmasin. Hasil penelitiannya menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Cahay Muda Banjarmasin.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.

Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh

Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Dengan kompensasi finansial yang baik dan menunjang kerja karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil pengujian konstruk kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar menunjukkan Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Indikator persentase tertinggi berada pada indikator perusahaan memberikan upah setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan gaji yang cukup dan sesuai untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sehingga karyawan bertahan pada perusahaan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

Indikator yang paling rendah berada pada indikator insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan masih kurang dalam memberikan insentif kerja yang dilakukan pada setiap bulannya, insentif yang diberikan masih belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Positif dalam hal ini dikatakan jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang memadai baik dari segi fisik dan non fisik dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi secara positif dan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai dan mengurangi terjadinya *turnover* karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *R-Square Adjusted* yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dan kompensasi finansial akan mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 68,5% sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.

Menurut Dunn (2010) beban kerja yang rendah akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika beban kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi, namun jika beban kerja tinggi maka tingkat produktivitas karyawan akan menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar
2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar
3. *Turnover Intention* dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

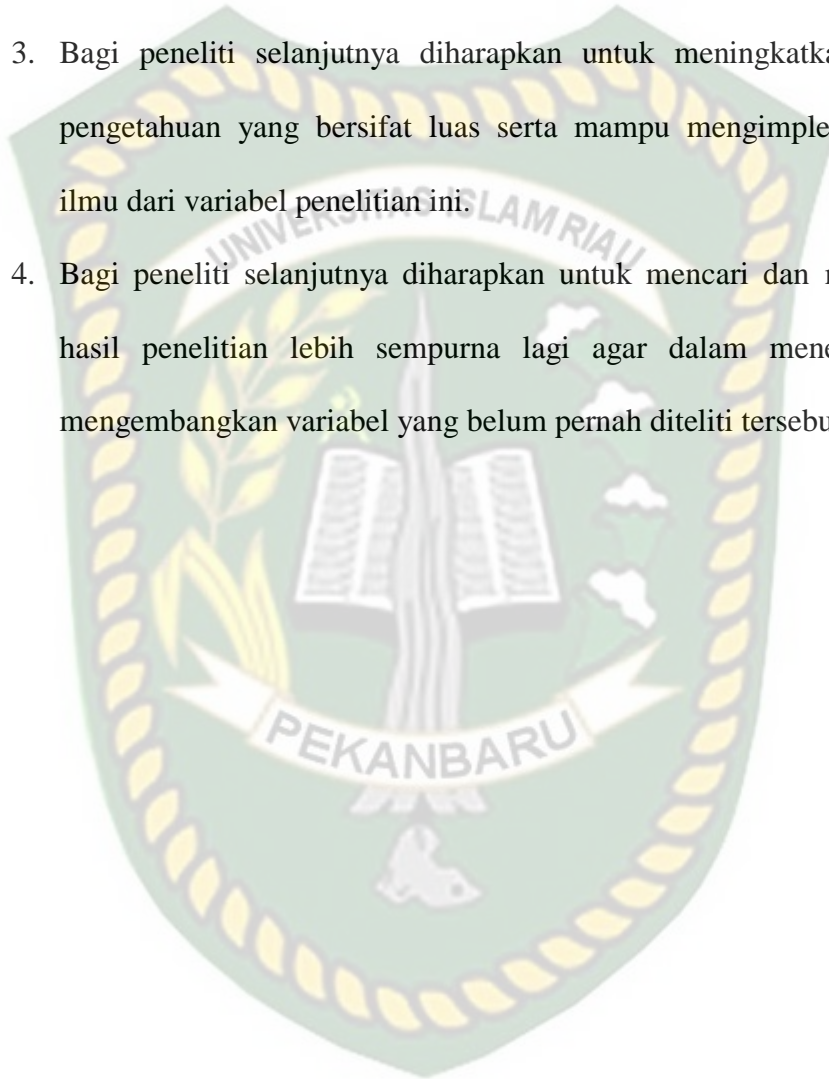
6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan menjadi saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk memberikan pengurangan beban kerja karyawan agar karyawan puas dalam bekerja dan selalu memahami hal-hal kecil yang ada pada diri karyawan.
2. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan pemberian insentif yang diberikan untuk karyawan agar karyawan memiliki

produktivitas yang semakin efektif, jika perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan, maka karyawan kurang semangat dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplemenntasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi Risfan Rizaldi. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 07 Makassar. (Studi Kasus) Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar (tidak dipublikasikan).
- Ananda Sabil Husein, 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0, Universitas Brawijaya: Modul Ajar
- Dessler, Gary. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Daft, L. Richard. 2016. Management Manajemen, Edisi Enam, Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gomes Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Cv. Andi Offset.
- Griffin. 2013. Manajemen, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Herjanto, Eddy. 2007. Manajemen Operasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2015. Riset SDM Dalam Organisasi. Jakarta: PT SUN. I.B. Denny Ary Djodhi. 2007. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X). Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung : Remaja Resdo Karya.
- Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Jakarta: Bumi Aksara
- Masyhuri Mahfudz, 2014. Penelitian Ekonomi Aplikasi pada Manajemen Sumberdaya Manusia, Keuangan (Perbankan), dan Manajemen Pemasaran, serta Integrasi Keislaman, Malang: Genius Media
- Nitisemito, Alex S. 2010. Produktifitas Perusahaan, Jakarta: Salemba Empat.
- Ranupandojo, Hadirachman. 2012. Manajemen Personalia, Yogyakarta: PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduan dan Sunarto. 2010. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. Ridwan, Muhammad. 2004. Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Yogyakarta: UII Pers.
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: CV. Alfabeta
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjutju Yuniarsih. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.