

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP LABOUR TURN OVER PADA
PT. BETON PRIMA INDONESIA**

H. Dadang Suparman., S.Pd.I., MM
STIE Pasim Sukabumi
ds.shiddieq@stiepasim.ac.id

Abstrak

Tingkat turnover adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Aspek penempatan karyawan dalam mengisi posisi yang ada dalam perusahaan merupakan hal yang utama dan berpengaruh terhadap turnover karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan rotasi kerja terhadap labour turn over pada PT Beton Prima Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian regresi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan sumber data yang digunakan termasuk dalam data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner. Variabel yang menjadi obyek penelitian ini yaitu penempatan kerja (X1), rotasi kerja (X2), dan turn over (Y). Teknik analisa yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dan rotasi kerja, memberikan pengaruh simultan terhadap turn over. Besar kontribusi keseluruhan dari variabel dalam memberikan pengaruh terhadap turn over 93.6% sedangkan sisanya 6.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial variabel penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap turn over. Secara parsial variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap turn over. Variabel rotasi kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu turn over pada PT Beton Prima Indonesia.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Rotasi Kerja, Turn Over

**THE EFFECT OF EMPLOYMENT PLACEMENT AND ROTATION OF WORK ON LABOR TURN
OVER ON PT BETON PRIMA INDONESIA**

Dadang Suparman., S.Pd.I., MM
STIE Pasim Sukabumi
ds.shiddieq@stiepasim.ac.id

Abstract

The turnover rate is a pretty good criterion to measure the stability that occurs in the organization, and can also reflect the performance of the organization. The aspect of employee placement in filling existing positions in the company is the main thing and affects the employee turnover. This study aims to analyze the effect of work placement and job rotation on labor turn over at PT Beton Prima Indonesia. The research method used in this research is regression research. The type of data used in this study is quantitative and data sources used are included in primary and secondary data. This study uses a questionnaire instrument. The variables which are the objects of this research are work placement (X1), work rotation (X2), and turn over (Y). The analysis technique used is using multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis showed that the variable work placement and job rotation had a simultaneous influence on turn over. The overall contribution of the variable in giving effect to turnover 93.6% while the remaining 6.4% is influenced by other variables not examined. Partially the work placement variable has no effect on turn over. Partially the work rotation variable influences turnover. Work rotation variable is the independent variable that is dominantly affecting the dependent variable, namely turnover at PT Beton Prima Indonesia.

Keywords: Job Placement, Job Rotation, Turn Over

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Masalah utama yang dihadapi PT Beton Prima Indonesia adalah penempatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan kemampuan karyawan. Rotasi kerja yang belum terancang dengan baik menyebabkan kondisi karyawan yang turnover.

Tingginya angka turnover atau keluar masuk karyawan menjadi cermin bagi sebuah perusahaan. Apakah memang mereka merekrut karyawan yang tidak tahan banting, apakah perusahaan terlalu kejam terhadap karyawan? Para ahli berpendapat bahwa sebuah perusahaan akan membutuhkan dana yang melebihi satu kali gaji dari karyawan yang keluar untuk mencari pengganti karyawan mereka yang keluar. Hal tersebut juga tidak bagus karena dapat mempengaruhi karyawan yang masih bertahan dan tentunya akan tidak baik bagi karyawan yang baru saja akan bergabung.

Model konseptual dan model empiris tentang intensi turn over mendukung proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (actual behavior) (Pare and Trembaly, 2001 : 3). Sementara itu menurut Mueller (2003 : 2), penelitian mengenai proses turnover sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasi. Intensitas turnover ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku turnover nya.

Tingkat turnover adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi (Jhon, 2012 : 154). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Aspek penempatan karyawan dalam mengisi posisi yang ada dalam perusahaan merupakan hal yang utama dan berpengaruh terhadap turnover karyawan. Masalah ini erat hubungannya dengan keinginan karyawan untuk mengabdikan dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan. Di samping itu penempatan (placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang).

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja

yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002 : 162). Tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat ini juga merupakan suatu cara bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju loyalitas yang tinggi bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan di masa depan. Apabila suatu perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya labour turn over (tingkat keluar masuknya karyawan).

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala (Rona, 2015 : 17). Kebijakan ini berpengaruh terhadap loyalitas dan akhirnya berpengaruh juga terhadap turnover karyawan.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan "on-the-job". Karyawan mengikuti pelatihan silang antarjenis pekerjaan. Di sini, pelatih memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Tiap kepindahan didahului dengan pelatihan silang. Pelatihan silang membantu perusahaan ketika lowongan, ketidakhadiran, penyusutan usaha, atau pengunduran diri terjadi.

Partisipasi peserta pelatihan dan kemampu-pindahan pekerjaan yang tinggi merupakan keunggulan belajar dari perputaran pekerjaan. Perputaran adalah paling terkait dengan karyawan yang sudah bekerja dengan lamanya mereka bekerja. Mereka diharapkan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan pada ragam tingkat atau posisi tertentu. Model rotasi kerja seperti ini berpengaruh terhadap turnover karyawan.

Tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru (Suwandi dan Indriartoro, 1999 : 6).

Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena sering melakukan rekrutmen, pelatihan dan mengurus tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Selain itu, adanya turnover menurut Feinstein & Harrah (2002 : 4-5) dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan. Organisasi selalu berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama dysfunctional turnover yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dengan adanya beberapa fenomena yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh penempatan kerja dan rotasi kerja terhadap labour turn over di PT Beton Prima Indonesia."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel penempatan kerja dan rotasi kerja berpengaruh simultan terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia ?
2. Apakah variabel penempatan kerja dan rotasi kerja berpengaruh parsial terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?
3. Manakah dari variabel penempatan kerja dan rotasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?

Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengolah dan menganalisa pengaruh lokasi, harga dan promosi

terhadap keputusan pembelian konsumen di Minimarket Indomaret adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah variabel penempatan kerja dan rotasi kerja berpengaruh simultan terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah variabel penempatan kerja dan rotasi kerja berpengaruh parsial terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel penempatan kerja dan rotasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap labour turn over karyawan pada PT Beton Prima Indonesia.

Kerangka Pemikiran Penempatan Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2002:162). Indikator penempatan kerja adalah ;

- 1) Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif
- 2) Pengetahuan kerja
Pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja.
- 3) Keterampilan kerja
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.
- 4) Pengalaman kerja
Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Rotasi Kerja

Rotasi karyawan merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat (Dessler 2009 : 297). Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada karyawan, para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar. Perusahaan boleh jadi memindahkan karyawan dari suatu posisi dimana karyawan tersebut tidak lagi diperlukan, atau untuk mempertahankan karyawan

senior, atau untuk menyesuaikan karyawan dalam perusahaan secara lebih baik.

Indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut :

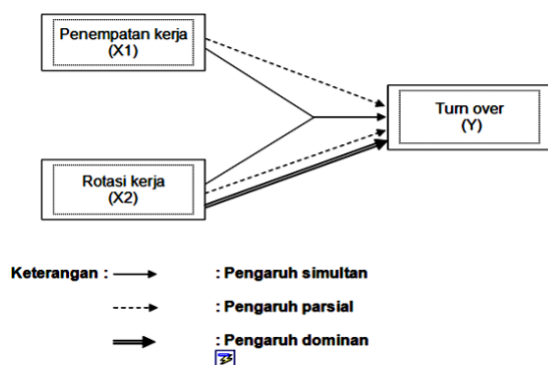
1. Menanyakan pada karyawan apakah dia menginginkan rotasi pekerjaan tersebut.
2. Melakukan pengujian masuk pada karyawan seperti pada saat mereka di-recruit.
3. Menyediakan training bila diperlukan.
4. Pindahkan karyawan per “kelompok sahabat”.
5. Mengawasi performa karyawan.
6. Setelah beberapa bulan (3 bulan misalkan), menanyakan apakah karyawan tersebut betah.

Labour Turn Over Karyawan

Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane,2014 : 24).

Indikator labour turn over sebagai berikut ;

1. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*External alternatives*)
2. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*Internal alternatives*)
3. Harga /nilai dari perubahan kerja (*Cost of job change*)
4. Sikap Kerja (*Work Attitudes*).
5. Kejadian-kejadian kritis (*Critical Events*).



II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Landasan Teori

Konsep Penempatan Kerja

1. Definisi

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2002:162).

Placement atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehinggadapat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006 : 262) Penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

Berdasarkan definisi yg dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan SDM adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2. Tujuan penempatan kerja

Tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat ini juga merupakan suatu cara bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan di masa depan. Apabila suatu perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya labour turn over (tingkat keluar masuknya karyawan) (Sastrohadiwiryono, 2002 : 163).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan SDM

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai Bedjo Siswanto (1989 : 88) mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

a. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis perusahaan akan menciptakan posisi pekerjaan baru yang menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau promosi karyawan baru.

b. Latar Belakang Pendidikan

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dalam bidang ekonomi. Latar belakang akademis ini dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepintas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan makin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

e. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah. Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah. Oleh sebab itu banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar para sumber daya manusia yang bersangkutan dapat tenang bekerja.

f. Sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajersumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri

g. Usia

Faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan

4. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu:

a. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

b. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Prinsip the right man on the right place

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

d. Prinsip equal pay for equal work

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

e. Prinsip Kesatuan Arah

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat

melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.

f. Prinsip Kesatuan Tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.

g. Prinsip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menyesuaikan prinsip tersebut tidak mudah bagi seorang karyawan yang baru yang belum dikenal, karena alasan itulah maka penempatan pertama biasanya berstatus “percobaan”. Penempatan karyawan baru ini harus dilakukan orientasi dan induksi. Orientasi artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkannya kepada pada karyawan lama. Orientasi kurang tepat apabila dinyatakan sebuah langkah, oleh karena itu merupakan sebuah aktivitas yang berlangsung terus. Orientasi dimulai sebelum induksi dan setelah itu diikuti oleh apa yang dinamakan “follow-up” (Tindak lanjut).

Menurut Winardi (2010 : 102) tujuan orientasi adalah membantu seorang karyawan baru (atau seorang karyawan yang baru saja dipindahkan atau yang baru saja bergabung dengan sebuah team kerja) dengan apa yang harus dirasakannya tentang unit baru dan hubungan-hubungan pekerjaan tersebut dengan sasaransasaran bagi organisasi secara keseluruhan. Induksi adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar ia menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perusahaan mengharapkan dengan induksi ini karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya. Jika induksi ini tidak berhasil maka karyawan percobaan ini kemungkinan besar akan dikeluarkan. Induksi merupakan tolok ukur apakah seorang karyawan dapat diterima menjadi karyawan suatu perusahaan. Perusahaan-perusahaan tertentu berusaha untuk mempertahankan seorang karyawan dengan jalan menyediakan penempatan temporer atau penempatan sementara pada pekerjaan

tertentu apabila tidak terdapat lowongan pekerjaan yang cocok bagi karyawan tersebut. Karyawan akan segera dipindahkan pada pekerjaan yang lebih sesuai bila ada lowongan pekerjaan yang lebih cocok bagi karyawan tersebut. Penempatan karyawan merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Penempatan karyawan dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan kerja karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

5. Bentuk – bentuk Penempatan Kerja SDM

Menurut Sondang P. Siagian (2003 : 108) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa bentuk-bentuk penempatan pegawai meliputi:

a. Penempatan Pegawai Baru (Calon Pegawai)

Sebelum seorang pegawai ditempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan pegawainya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Orientasi artinya memberitahukan kepada pegawai baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan, sejarah dan struktur organisasi serta memperkenalkannya kepada pegawai lama. Orientasi ini bertujuan agar pegawai baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan dijadikan pertimbangan bagi seorang pegawai baru untuk ditempatkan pada posisinya.

b. Penempatan Pegawai Lama

Penempatan pegawai lama mengandung arti bahwa penempatan tidak hanya berlakubagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi yang terdiri dari:

1) Promosi

Menurut Marihot (Marihot, 2002 : 157) promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi yang lebih tinggi. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk

menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat di pandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggota itu. Akan tetapi promosi demikian harus didasarkan pula pada pertimbangan lain yaitu perhitungan yang matang atas potensi dan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya yang paling lama.

2) Transfer (Alih Tugas)

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

Dalam hal ini seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkerja. Bentuk lainnya ialah alih tempat yaitu hanya secara fisik lokasi tempat ia biasa bekerja berbeda dari tempat dimana sekarang ia bekerja.

3) Penurunan jabatan (demosi)

Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah atau mengalami penurunan pangkat. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti:

- a) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang terus menurun atau tingkat absensinya terlalu banyak
- b) Perilaku pegawai yang disfungsiional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi

6. Prosedur Penempatan Kerja SDM

Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas

dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja.

Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Adapun prosedur- prosedur yang harus dilakukan antara lain adalah manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja, melaporkan/ mempertanggung jawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.

Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi memberikan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat. Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian penempatan tenaga kerja melaporkan/mempertanggung jawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan/atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja

Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar yang di gunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
- c. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan

Apabila terjadi salah penempatan, maka perlu di adakan suatu program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang di miliki, yaitu dengan melakukan:

- a. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
- b. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan

7. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2003:129), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- 1) Pendidikan yang disyaratkan
- 2) Pendidikan alternatif

b. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- 2) Lamanya melakukan pekerjaan

Konsep Rotasi Kerja

1. Definisi

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Robbins 2016 : 472).

Cheraskin dan Stevens (2011 : 37) menyatakan bahwa organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi. mereka juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi. Pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen.

Dalam tahun-tahun terakhir, rotasi pekerjaan sudah digunakan oleh banyak perusahaan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja. Kekuatan rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan, tentu saja hal itu dapat juga

mempunyai manfaat tidak langsung bagi perusahaan, karena para karyawan dengan rentang ketrampilan yang lebih lebar memberi manajemen lebih banyak kelenturan dalam menjadwalkan kerja, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan mengisi kekosongan personalia.

Di pihak lain, rotasi pekerjaan bukanlah tanpa cacat, karena biaya pelatihan akan meningkat dan produktivitas berkurang karena memindahkan pekerja ke posisi baru tepat ketika efisiensinya pada pekerjaan yang lama menciptakan nilai ekonomi organisasi, rotasi pekerjaan juga dapat menciptakan gangguan karena anggota kelompok kerja harus menyesuaikan diri dengan adanya karyawan baru, dan penyelia juga harus menghabiskan banyak waktu untuk menjawab pertanyaan dan memantau pekerjaan karyawan yang baru saja dirotasikan.

Rotasi karyawan merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat (Dessler 2009 : 297). Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada karyawan, para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar. Perusahaan boleh jadi memindahkan karyawan dari suatu posisi dimana karyawan tersebut tidak lagi diperlukan, atau untuk mempertahankan karyawan senior, atau untuk menyesuaikan karyawan dalam perusahaan secara lebih baik.

2. Tujuan

Lebih lanjut Taylor dalam Arifamrizal (2008 : 23) menjelaskan bahwa tujuan dari rotasi pekerjaan (job rotation) adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi. Dengan rotasi pekerjaan ini, manajer yakin dapat menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi.

Keuntungan lain dalam rotasi pekerjaan ini adalah meningkatkan fleksibilitas karyawan dan mempermudah penjadwalan karena karyawan sudah dilatih untuk melakukan pekerjaan yang berbeda.

3. Prosedur Rotasi Karyawan

Prosedur Rotasi karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga berorientasi pada penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Pengambilan keputusan penempatan karyawan diambil berdasarkan pertimbangan rasional dan objektif oleh Manajer Sumber Daya Manusia.

Dengan prosedur penempatan yang tepat melalui penilaian yang rasional dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini dapat terjadi apabila prosedur penempatan karyawan digunakan dengan efektif.

Meskipun pun rotasi pekerjaan bukanlah tidak memiliki perih negatif, seperti biaya pelatihan yang meningkat, dan produktivitas dapat berkurang karena memindahkan karyawan ke posisi baru tepat ketika efisiensinya pada pekerjaan yang lama menciptakan nilai ekonomi organisasi. Rotasi pekerjaan juga merupakan tantangan bagi karyawan karena harus mampu beradaptasi menyesuaikan diri dengan kelompok kerja yang baru, penyalurannya mungkin juga harus menghabiskan waktu untuk menjawab pertanyaan dan memantau pekerjaan karyawan yang baru saja dirotasikan. (Rukmiyati, dkk, 2014 : 7)

4. Keuntungan dan kerugian

Untuk mereka yang telah lama bekerja pada sebuah pekerjaan, rotasi pekerjaan mungkin pernah mereka alami baik itu untuk sementara atau permanen. Rotasi pekerjaan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami perubahan pada Job Description mereka.

a. Sisi Positif

Rotasi Pekerjaan pada sisi positif membawa seorang karyawan pada teman kerja /pengalaman / kemampuan yang baru. Dengan bertambahnya tingkat kemampuan dari seorang karyawan, maka perusahaan setidaknya dapat mengurangi terjadinya penyakit “kehilangan ingatan”. “Hilang Ingatan” ini sebenarnya adalah istilah yang saya dapat dari Harvard Business Review dimana dengan perginya seorang karyawan berkompeten, perusahaan menjadi tidak mampu menjalankan sebuah system yang dipegang karyawan tersebut karena tidak memiliki pengganti.

Rotasi pekerjaan dalam wacana keamanan juga membawa sebuah sisi positif. Karyawan baru yang ditempatkan untuk menggantikan karyawan lama mungkin dapat mendeteksi adalah tindakan kriminal yang dilakukan karyawan lama.

Ada sisi positif lainnya tetapi ini lebih dilihat dari individu tersebut, contohnya adalah perpindahan seorang karyawan karena memiliki masalah dengan partner atau atasan (dengan perpindahan ini, tensi tinggi dapat dikurangi sehingga stress menurun).

b. Sisi Negatif

Dari sisi negatif, rotasi pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan masalah keamanan. Apakah baik untuk membiarkan seseorang mengetahui seluruh proses dalam satu perusahaan? Saat seorang berpindah dari satu departemen menuju departemen lainnya, dia akan membawa banyak

“password” dari departemen lamanya. Ada baiknya karyawan tidak berpindah antar departemen dimana departemen-departemen tersebut saling mengawasi proses bisnis yang lain. Hal ini dapat dicegah jika akses karyawan pada departemen lama langsung ditutup tetapi terkadang menjadi masalah bila beberapa orang memakai satu system user yang sama (Seno, 2013 : 32)

5. Tahapan Rotasi Pekerjaan

Tanyakan pada karyawan apakah dia menginginkan rotasi pekerjaan tersebut. Yang menyedihkan saya pernah mendengar seorang manajer yang langsung memindahkan karyawan tanpa menanyakan kesediaannya, berakibat stress tinggi pada karyawan yang dipindahkan kemudian tentu saja penurunan performa. Tahap ini sering kali dilupakan oleh atasan, mereka sering memindahkan karyawan karena berpikir rotasi pekerjaan selalu bersifat positif. Umumnya resistensi akan tinggi pada tahap ini bila karyawan mendapati pekerjaan barunya memiliki suasana yang tidak enak. Imbalan tambahan mungkin bisa diberikan bila karyawan bersedia pindah.

Lakukan pengujian masuk pada karyawan seperti pada saat mereka di-recruit. Test psikologi, interview dengan bos dan partner baru adalah wajib sebelum diterima. Ini untuk mencegah ketidaksesuaian pekerjaan dengan kepribadian karyawan. Orang yang suka ber-explorasi dapat menjadi stress bila mendapatkan kerja monoton.

Sediakan training bila diperlukan. Memasukkan karyawan baru tanpa keahlian adalah cara yang tepat untuk membuang orang tersebut keluar dari perusahaan dan merusak performa sebuah kelompok.

Pindahkan karyawan per “kelompok sahabat”. Karyawan baru kemungkinan mendapat stress tinggi bila tempat kerja barunya tidak memiliki teman lama yang dia kenal sebelumnya. Tingkat stress dapat lebih tinggi bila karyawan tersebut masuk dalam sebuah kelompok asing yang memiliki budaya yang jauh berbeda (misal : expatriate). Memindahkan karyawan bersama dengan temannya dapat mengurangi stress ini (seperti yang dilakukan oleh nokia, rotasi pekerjaan mereka adalah per tim bukan per orang).

Awasi performa karyawan. Dokumentasikan kerja karyawan pada tempat baru untuk menjamin karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya.

Setelah beberapa bulan (3 bulan misalkan), tanyakan apakah karyawan tersebut betah. Setelah beberapa lama, tanyakan apakah karyawan tersebut tetap ingin bekerja pada tempat baru atau kembali ke tempat lama (Seno, 2013 : 36)

Konsep Turnover

1. Definisi

Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 2014 : 24).

Model konseptual dan model empiris tentang intensi turnover mendukung proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (actual behavior) (Pare and Trembaly, 2001 : 3). Sementara itu menurut Mueller (2003:2), penelitian mengenai proses turnover sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasi. Intensi turnover ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku turnover nya.

Tingkat turnover adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi (Muchinsky, (1993 : 84). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

2. Penyebab Terjadinya Turnover

Ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari turnover. Mueller (2003:2-5) a. Variabel Kontekstual.

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai turnover adalah adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan (perceived costs of job change).

Variabel kontekstual ini terdiri dari :

- 1) Alternatif –alternatif yang ada di luar organisasi (*External alternatives*)

Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari turnover organisasional. Sementara itu dari sisi individu, umumnya membentuk intensi untuk turnover berdasarkan impresi subyektif dari pasar tenaga kerja, dan umumnya individu - individu ini akan benar-benar melakukan perpindahan kerja, jika persepsi yang ia bentuk sesuai dengan kenyataan

dan mereka merasa aman dengan pekerjaan yang baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka turnover.

- 2) Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*Internal alternatives*)

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Salah satu konteks organisasional yang penting tersedianya adalah alternatif di dalam organisasi tersebut. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari turnover disamping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan turnover dari organisasi jika ia merasa bahwa ia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah (internal transfer) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

- 3) Harga /nilai dari perubahan kerja (*Cost of job change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif-alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*Embeddedness*) Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapi oleh individu untuk berpindah / mengubah pekerjaan, meski ia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik di luar. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari turnover adalah asuransi kesehatan dan benefit-benefit yang didapat dari organisasi (misal pensiun dan bonus-bonus). Hubungan finansial ini juga berkaitan erat dengan komitmen kontinuans (*continuance commitment*), yaitu kesadaran karyawan bahwa turnover membutuhkan biaya .

- b. Sikap Kerja (*Work Attitudes*).

Model turnover umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses turnover. Hampir semua model proses turnover dimulai dengan premise yang menyatakan bahwa keputusan untuk turnover dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah pula. Tercakup sikap kerja diantaranya adalah :

Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap turnover. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (*pre-withdrawl cognition*), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa turnover.

Komitmen Organisasi. Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap

organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan turnover sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya turnover dibanding faktor kepuasan.

c. Kejadian-kejadian kritis (*Critical Events*).

Menurut Beachs dalam Mueller (2003), kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk turnover, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Kejadian-kejadian ini merupakan anteseden dari proses penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*), yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*) serta usaha mencari pekerjaan lain (*search for alternatives*) dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan.

3. Dampak

Tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru (Suwandi dan Indriartoro, 2009 : 6).

Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena sering melakukan rekrutmen, pelatihan dan mengurus tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Selain itu, adanya turnover menurut Feinstein & Harrah (2002 : 4-5) dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan. Organisasi selalu berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

4. Cara untuk mengurangi jumlah keluar masuk/ turnover

Berikut beberapa cara untuk mengurangi jumlah keluar masuk/ turnover karyawan :

- Rekrut kandidat yang tepat dari awal. Hal ini dipercaya oleh para ahli rekrutmen sebagai cara yang ampuh untuk mengurangi tingginya turnover. Wawancara kandidat dan karyawan yang tersisa dan pastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang kita butuhkan. Mereka juga harus sejalan dengan budaya perusahaan, manajer dan rekan kerja mereka.
- Atur kompensasi dan tunjangan yang setimpal amatlah penting. Gali data dan perbarui pengetahuan Anda mengenai peraturan dan jumlah gaji yang harus dibayarkan dari masing-masing industri dan berikan tunjangan kepada karyawan jika memang dibutuhkan, jadwal kerja yang fleksibel dan bonus yang terorganisir dengan jelas
- Tinjau kompensasi dan tunjangan setiap tahun. Perhatikan dan selalu perbarui tren yang ada dimasing-masing industri disinilah kemampuan Anda sebagai seorang HR diuji.
- Perhatikan kebutuhan karyawan dan tanyakan apa yang mereka inginkan. Selalu berkomunikasi untuk mendapatkan feedback dari karyawan.
- Tingkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan butuh interaksi sosial dan penghargaan. Mereka juga butuh pengakuan dan dihargai oleh atasan mereka dan posisi yang menantang dan juga wadah dan pembimbing yang baik untuk terus berkembang.
- Manajer sering memperhatikan betapa pentingnya lingkungan kerja yang positif bagi staff dan seberapa artinya pengakuan dan pujian dari manajer bagi karyawan agar mereka tetap bersemangat. Penghargaan, pengakuan dan pujian bisa menjadi cara yang efektif untuk menjaga anak buah tetap produktif dan loyal.

III. METODOLOGI DAN DESAIN PENELITIAN

A. Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian yang bersifat ilmiah harus menggunakan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan kebenaran analisis data ilmiah. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini disebut kuantitatif karena datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring, sebagaimana penjelasan Sugiyono (2008 : 23), penelitian ini disebut kuantitatif karena didasari oleh filsafah positivisme yang menekankan fenomena-fenomena obyektif dan dikaji secara kuantitatif, maksimalisasi obyektifitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka pengolahan statistic, struktur dan percobaan terkontrol. Analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) (Sugiyono, 2009). Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2007).

Peneliti menggunakan desain ini untuk menganalisis Pengaruh penempatan kerja dan rotasi kerja terhadap turn over pada PT Beton Prima Indonesia.

B. Operasional Variabel

Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) sebagai variabel X antara lain ; penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2). Variabel Terikat (Y) atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu labour turn over.

Agar penelitian berjalan seperti apa yang dikehendaki, maka penulis akan menguraikan mengenai batasan dari variabel yang ada beserta dengan indikator. Adapun batasan dari variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	No Butir
Penempatan kerja (X1)	Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan	1) Pendidikan	Ordinal	1
		2) Pengetahuan kerja		2
		3) Keterampilan kerja		3
		4) Pengalaman kerja		4
Rotasi kerja (X2)	Pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain	1) Karyawan menginginkan rotasi pekerjaan	Ordinal	1
		2) Pengujian masuk pada karyawan		2
		3) Menyediakan training		3
		4) Pindahkan karyawan per "kelompok sahabat"		4
		5) Mengawasi performa karyawan		5
		6) Menanyakan apakah karyawan tersebut betah		6

Labour turn over (Y)	Berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela	1) Alternatif yang ada di luar organisasi 2) Alternatif yang ada di dalam organisasi 3) Harga /nilai dari perubahan kerja 4) Sikap Kerja 5) Kejadian-kejadian kritis	Ordinal	1
				2
				3
				4
				5

C. Teknik Sampling

Populasi adalah seluruh obyek atau obyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti bukan hanya subyek atau obyek saja yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek tersebut (Hidayat, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Beton Prima Indonesia selama jangka waktu penelitian yaitu sebanyak 38 responden.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Menurut Arikunto (2002) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 38 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Pengumpulan Data

Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari informasi yang diberikan responden melalui kuesioner. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item variabel maka akan digunakan kuesioner skala likert. Kuesioner skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item : yang menggunakan skala likert m lasi dari sangat positif menjadi sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain;

Sangat setuju	skor 5
Setuju	skor 4
Ragu-ragu	skor 3
Tidak setuju	skor 2
Sangat tidak setuju	skor 1

2. Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang terbentuk angka yang dibandingkan antara satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Di mana:

Y	= turn over
a	= Konstanta dari persamaan regresi
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
X1	= Penempatan kerja

X2 = Rotasi kerja
e = Standard error

Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian koefisien regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) secara simultan terhadap turn over (Y) digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : Tidak ada pengaruh simultan antara penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) secara simultan terhadap turn over (Y)

Ha : Ada pengaruh simultan penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) secara simultan terhadap turn over (Y)

Menentukan taraf signifikansi, taraf signifikansi menggunakan 0.05 ($\alpha=5\%$)

Menentukan derajat bebas (df)

Derajat bebas yang digunakan adalah $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel dalam penelitian.

Penentuan F hitung

Perhitungan uji F dilakukan dengan rumus:

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

Keterangan:

F = F_{hitung} yang dibandingkan dengan Ftabel

R2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Penentuan kriteria pengujian

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya dengan tingkat signifikan (5%) maka variabel bebas (X) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya dengan tingkat signifikan (5%) maka variabel bebas (X) secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Penarikan kesimpulan

b. Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial antara penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap turn over (Y) digunakan uji t.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Menentukan hipotesa

Ho: $b_1 = 0$, artinya bahwa variabel bebas (X) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Ho: $b_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel bebas (X) ada pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0.05 ($\alpha=5\%$)

Menentukan derajat bebas (df)

Derajat bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel dalam penelitian.

Menentukan t hitung

Perhitungan uji t dilakukan dengan rumus:

$$b - B$$

$$t_{hitung} = \frac{b - B}{S_b}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

Sb = Standart error koefisien regresi sampel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat).

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat).

Penarikan sebuah kesimpulan

c. Uji Hipotesis Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara penempatan kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) secara simultan terhadap turn over (Y) dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta yang terbesar atau tertinggi. Variabel yang mempunyai koefisien beta terbesar merupakan salah satu variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penulisan skripsi ini digunakan cara regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun berdasarkan pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.911	.396		-2.301	.026
lokasi (X1)	.356	.071	.429	5.051	.000
harga (X2)	.050	.068	.055	.741	.464
promosi (X3)	.126	.098	.115	1.289	.203

a. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan analisa regresi linier berganda antara variabel bebas lokasi (X1), harga (X2), (X3) dan keputusan pembelian konsumen (Y) di

Minimarket Indomaret maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0.911 + 0.356 X_1 + 0.050 X_2 + 0.126 X_3 + e$$

Interpretasi :

Konstanta (a) = -0.911 berarti dengan menganggap nilai variabel terikat tanpa dipengaruhi oleh variabel lokasi (X₁), harga (X₂), (X₃) Artinya apabila variabel bebas sama dengan 0 maka diprediksikan keputusan pembelian konsumen (Y) sebesar -0.911.

Koefisien regresi untuk lokasi (X₁) sebesar 0.356 berarti jika lokasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret akan mengalami peningkatan sebesar 0.356 dengan anggapan apabila variabel harga (X₂), promosi (X₃) sama dengan 0.

Koefisien regresi untuk harga (X₂) sebesar 0.050 berarti jika harga mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret akan mengalami peningkatan sebesar 0.050 dengan anggapan apabila variabel lokasi (X₁), dan promosi (X₃) sama dengan 0.

Koefisien regresi untuk promosi (X₃) sebesar 0.126 berarti jika promosi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret akan mengalami peningkatan sebesar 0.126 dengan anggapan apabila variabel lokasi (X₁), harga (X₂) dan (X₃) sama dengan 0.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Analisis parsial (uji t) yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dalam tabel 4.7 disajikan hubungan regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.911	.396		-2.301	.026
lokasi (X1)	.356	.071	.429	5.051	.000
harga (X2)	.050	.068	.055	.741	.464
promosi (X3)	.126	.098	.115	1.289	.203

a. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

1) Pengaruh Secara Parsial Variabel Lokasi (X₁) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Perhitungan yang didapat t hitung variabel lokasi (X₁) sebesar 5.051 > t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka

H1 diterima dan H0 ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel lokasi (X₁) berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret

2) Pengaruh Secara Parsial Harga (X₂) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Perhitungan yang didapat t hitung variabel Harga (X₂) sebesar 0.741 < t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka H2 ditolak dan H0 diterima pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel harga (X₂) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret

4) Pengaruh Secara Parsial Promosi (X₃) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Perhitungan yang didapat t hitung variabel promosi (X₃) sebesar 1.289 < t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.203, maka H2 diterima dan H0 ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel promosi (X₄) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret

b. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan kriteria. Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F sebagai berikut

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436.321	4	109.080	326.942	.000 ^a
Residual	15.059	45	.335		
Total	451.380	49			

a. Predictors: (Constant), promosi (X₃), harga (X₂), lokasi (X₁)

b. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

Hasil uji menunjukkan F_{hitung} (326.942) > F_{tabel} (3.195) dengan tingkat signifikansi 0.000, maka H3 diterima dan H0 ditolak yang berarti lokasi (X₁), harga (X₂), dan promosi (X₃) secara simultan

memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi keseluruhan dari variabel-variabel lokasi (X₁), harga (X₂), dan promosi (X₃) dalam memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di Minimarket Indomaret dapat dilihat dari nilai R Square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Koefisien Determinasi (R₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.972	.964	.57849

a. Predictors: (Constant), promosi (X₃), harga (X₂), lokasi (X₁)

Besar kontribusi keseluruhan dari variabel-variabel lokasi (X₁), harga (X₂), (X₃) dan promosi (X₄) memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) di Minimarket Indomaret yakni 0.967. Ini mengandung arti bahwa lokasi (X₁), harga (X₂), dan promosi (X_{4,3}) memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) di Minimarket Indomaret sebesar 0.972 atau 97,2% sedangkan sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Hasil uji parsial variabel lokasi (X₁) terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di PT Beton Prima Indonesia menunjukkan ada pengaruh dengan t hitung sebesar 5.051 > t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.000.
- Hasil uji parsial variabel harga (X₂) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di PT Beton Prima Indonesia ada pengaruh dengan t hitung sebesar 0.741 < t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.000.
- Hasil uji parsial variabel promosi (X₃) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di PT Beton Prima Indonesia tidak ada pengaruh dengan t hitung sebesar 1.289 < t tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi 0.203.
- Hasil uji simultan menunjukkan lokasi (X₁), harga (X₂), dan promosi (X₃) secara simultan memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen (Y) di PT Beton Prima Indonesia dengan F_{hitung} (326.942) > F_{tabel} (3.195) dengan tingkat signifikansi 0.000

2. Saran

Dari hasil penelitian diatas hendaknya ;

- Hendaknya Indomaret mengadakan discount special tiap hari sabtu dan minggu dan ditambah hari hari lainnya
- Hendaknya Indomaret mengadakan promosi potongan harga untuk produk baru dan juga untuk produk lama
- Agar lebih diperbanyak jumlah promosi "beli dua gratis satu" yang biasa dilakukan Indomaret ketika ada produk baru yang ditawarkan
- PT Beton Prima Indonesia. hendaknya lebih sering mengeluarkan katalog promo, promo weekday, promo weekend, promo menu

F. DAFTAR PUSTAKA

- Antari, Kadek Ria Mariska, Dunia Ketut, Indrayani Luh (2014). *Pengaruh Lokasi Dan Harga Terhadap Keputusan Berbelanja Pada Mini Market Sastra Mas Tabanan*. Jurnal Universitas Ganesha Singaraja Bali. Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014
- Endang Naryono, Reka Ardian Purnama (2019). *Pedoman Penyusunan Skripsi program Sarjana*. Sukabumi : Stie Pasim Sukabumi
- Anwar, Rosihan (2018). *Pengaruh Harga, Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Empire Gym)*. Skripsi : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. (2012). *Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid 1*, Edisi Keduabelas. Jakarta : Gelora Aksaran Pratama.
- Lupiyoadi, Rambat (2009). *Customer Service Dalam Bisnis Jasa. Transportasi*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riandika, Rahmad Nur, Arifin Rois (2018). *Pengaruh Lokasi, Harga Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Mall Dinoyo City (Studi Kasus Pada Konsumen Mall Dinoyo City)*. Jurnal : e – Jurnal Riset Manajemen
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Swasta, Basu dan Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta : Liberty.

Tjiptono dan Chandra. 2007. *Service, Quality, Satisfaction*. Yogyakarta : Andi Offset.

Swastha, Basu dan Handoko. (2011). *Manajemen Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.