

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Terjadinya *turnover* karyawan merupakan suatu masalah yang tidak dikehendaki perusahaan, meskipun demikian pada kenyataannya hal ini sering terjadi dan tidak dapat dihindari oleh perusahaan atau organisasi. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri antara tahun 1750-1850, dimana terjadinya perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi dan teknologi, serta memiliki dampak yang mendalam terhadap kondisi sosial, ekonomi dan budaya di dunia. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu (Mc Kinnon, 1979).

Tingkat *turnover* karyawan masih menjadi pembahasan yang paling intens dan penting saat ini bahkan dimasa yang akan datang, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan, apalagi karyawan tersebut memiliki *trade recored* yang baik, misalnya sebagai tenaga ahli dalam bidang produksi dan dapat menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan, bila *turnover* terjadi di bahagian ini maka perusahaan akan banyak mengalami kerugian, karena terjadi kekosongan tenaga kerja diposisi tersebut yang jelas akan berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan, dan juga bila terjadi penggantian pekerjaan oleh tenaga

kerja yang baru tentu ini akan membutuhkan waktu penyesuaian pekerja maupun pembelajaran terhadap pekerjaan dibidang tersebut, terlebih jika *turnover* terjadi dalam lini manajemen tingkat menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak (Hartati, 1992)

Upaya mengatasi segala macam permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya ogah-ogahan dalam bekerja, mangkir atau membolos kerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama antara karyawan dalam menjalankan tugasnya dan bahkan keluar dari pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, tentu saja kondisi ini akan sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena jelas karyawan tersebut akan kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan segera pindah kerja ketempat yang baru.

*Turnover* karyawan banyak merugikan kedua belah pihak, baik dari sisi karyawan maupun juga perusahaan. Kerugian lainnya yang diderita perusahaan saat *turnover* karyawan yaitu karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang ia peroleh dari perusahaan sebelumnya.

Banyak perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawan barunya, namun kemudian perusahaan tersebut menyaksikan karyawan yang telah dilatih pindah ke perusahaan lain dan berganti tempat kerja, sehingga perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kerugian tersebut berupa biaya awal (rekrutment), pelatihan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan karyawan baru namun pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja kembali.

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio (1987) bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan harus mendapat perhatian khusus dan berkesinambungan dari perusahaan.

Di era global saat ini, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan, baik itu untuk perusahaan maupun organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan hasil produksi dari perusahaan. Akan tetapi ada hal yang perlu diingat, bahwa tidak selamanya perusahaan dan karyawan dapat seiring dan berjalan dengan baik, oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya *turnover* karyawan pada suatu perusahaan, hendaknya perlu diperhatikan dan juga diciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

*Turnover* menurut Novliadi (2007) adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan. Intensi *turnover* pada karyawan dapat diakibatkan dari berbagai faktor, diantaranya ketidakpuasan karyawan akan kepemimpinan, pembayaran yang diterima dan hubungan internal yang terjadi pada perusahaan itu sendiri.

*Turnover* karyawan dapat terjadi di berbagai perusahaan, baik di bidang industri, pertambangan maupun perkebunan, seperti yang terjadi di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Rana Wastu Kencana.

PT. Rana Wastu Kencana (PT.RWK) merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, terletak di Desa Karang Kecamatan Subah dan Desa Sungai Enau Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat.

PT. Rana Wastu Kencana di tahun 2018 mengalami *turnover* yang sangat tinggi di berbagai level jabatan bila dibandingkan tahun 2016 dan 2017, baik dari tingkat karyawan tetap, karyawan bulanan maupun karyawan staff. Melalui data yang ada pada tahun 2018 tercatat ada 137 orang pekerja yang keluar atau berhenti dengan rincian 9 orang pekerja di tingkat karyawan staff, 2 orang karyawan bulanan dan 126 di tingkat karyawan harian tetap. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Statistik Karyawan PT. Rana Wastu Kencana**  
**Tahun 2016, 2017 dan 2018**

No	Stataus Karyawan	Satuan	Kebutuhan Karyawan	2016			2017			2018			
				Masuk	Keluar	Jumlah	Masuk	Keluar	Jumlah	Masuk	Keluar	Jumlah	
A	Staff	Org	28	4	4	28	1	1	28	9	9	28	
B	Bulanan	Org	111	0	0	111	0	0	111	2	2	111	
C	Harian Tetap	Org	1.198	18	18	1.198	35	35	1.137	88	126	1.160	
<b>Grand Total</b>			<b>Org</b>	<b>1.337</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>1.337</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>1.337</b>	<b>99</b>	<b>137</b>	<b>1.299</b>

Sumber: PT. Rana Wastu Kencana (2019)

Untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sebagai pengganti karyawan yang keluar atau berhenti terutama di tingkat karyawan staff, PT. Rana Wastu Kencana melakukan *recruitment* atau penerimaan karyawan baru melalui pengumuman-pengumuman atau juga bekerja sama dengan perguruan tinggi yang ada di Indonesia, bagi tenaga yang berpengalaman mereka bisa langsung menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, namun bagi karyawan yang belum berpengalaman mereka terlebih dahulu masuk dalam masa pendidikan dan pelatihan antara 3 (tiga) sampai 6 (enam) bulan. Kondisi seperti ini jelas membuat perusahaan mengeluarkan uang yang tidak sedikit, karena selain biaya *recruitment* atau penerimaan perusahaan juga harus mengeluarkan biaya pendidikan dan latihan bagi karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis sangat tertarik untuk mengetahui serta menganalisis *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut dengan judul *Turnover* Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Rana Wastu Kencana).

## 1.2. Identifikasi Kasus

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa terjadinya *turnover* karyawan disebabkan oleh :

1. Kurangnya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja.
2. Kurangnya kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar operasional prosedur perusahaan, maupun juga ketidakmampuan bersaing dengan karyawan yang lain.
3. Kurangnya motivasi dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya.
4. Faktor usia dari karyawan itu sendiri sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja.

## 1.3. Pembatasan Kasus

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan diatas, penelitian ini penulis batasi dalam beberapa hal yang terdiri dari :

1. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Rana Wastu Kencana.
2. Alasan pemilihan perusahaan PT. Rana Wastu Kencana sebagai tempat kegiatan penelitian internship adalah dikarenakan penulis merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut.
3. Objek studi kasus terdiri dari berapa banyak *turnover* karyawan, sebab-sebab terjadinya *turnover*, tingkatan atau level karyawan yang mengalami *turnover* dalam kurun waktu tertentu.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, identifikasi kasus serta batasan kasus diatas, maka laporan internship ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *turnover* karyawan PT. Rana Wastu Kencana?
2. Apa penyebab terjadinya *turnover* karyawan PT. Rana Wastu Kencana?
3. Hal-hal apa saja yang dapat dilakukan untuk dapat mengurangi terjadinya *turnover* karyawan dalam perusahaan?

#### **1.5. Tujuan Internship**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *turnover* karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* karyawan.
3. Langkah-langkah yang harus diambil dan dilaksanakan oleh perusahaan untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan.

#### **1.6. Manfaat Internship**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat dikemudian hari, sebagaimana manfaat dari penelitian-penelitian terdahulu. Harapan ini ditujukan bagi ilmuwan dan peneliti selanjutnya, semoga dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis serta

mengembangkan ilmu-ilmu sosial ketenagakerjaan khususnya didunia perkebunan dan industri.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian memberikan informasi empiris mengenai dampak yang ditimbulkan akibat *turnover* karyawan, baik kaitanya dengan produksi dan juga keuntungan serta kerugian perusahaan akibat terjadinya *turnover* karyawan.
2. Menjadi bahan kajian dalam mengelola karyawan pada sebuah perusahaan dengan tingkatan status dan level serta bahagian karyawan.
3. Bagi karyawan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang positif tentang hubungan perusahaan dan karyawan, guna mengurangi terjadinya *turnover* yang disebabkan kesalahan dan ketidakmapuan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian yang sejenis khususnya mengenai *turnover* karyawan.

## **1.7. Kerangka Pemikiran.**

### **1.7.1. Landasan Teori**

Karyawan merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil yang diproduksi. Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang digunakan sebagai asset produksi dapat dipindah dan bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampangan jumlah karyawan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kurangnya wawasan para manajemen dalam memahami adanya asset intangible yakni pengetahuan. Salah satu kunci

keberhasilan suatu rumah sakit adalah bergantung pada sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada rumah sakit itu sendiri (Mangkuprawira, 2007).

Menurut Mangkuprawira (2007) karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan organisasi berupa kompensasi dan karir yang diterimanya. Namun jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup, selain itu setiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasinya, artinya mereka ingin diperhatikan dan didengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya, dan bahkan tak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaannya.

Karyawan juga merupakan makhluk sosial bagi lingkungan dan keluarganya, dengan demikian hendaknya dibuat suatu tatanan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, sehingga kepentingan dari kedua belah pihak dapat terpenuhi, bila hal ini dan terjalin dengan baik serta dapat dipahami dan dijalankan dengan baik, maka *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

*Turnover* secara ringkas berarti karyawan keluar dari organisasi (Dwiyanti, 2013 dalam Griffin, 1995). *Turnover* itu bisa dilakukan secara suka rela maupun terpaksa (Robbins, 1998). *Turnover* yang dilakukan karena terpaksa, biasanya hal itu terjadi karena organisasi mengalami kebangkrutan, sehingga organisasi harus

memberhentikan karyawannya. *Turnover* seperti ini adalah keputusan pimpinan, bukan keputusan karyawan. Karyawan juga terpaksa melakukan *turnover* ketika ia mencapai usia pensiun, mengalami penyakit atau cacat tubuh (Gupta, 1998).

*Turnover* yang sifatnya suka rela biasanya terjadi pada karyawan yang merasa tidak puas dengan keadaan organisasinya tempat bekerja. Jadi hubungan antara *turnover* dan kepuasan kerja adalah korelasi negatif (Medina, 2012). *Turnover* suka rela juga bisa terjadi ketika organisasi menawarkan program pensiun dini, untuk mempertahankan usia organisasi (Gupta, 1998).

*Turnover* akan merugikan atau menguntungkan organisasi berdasarkan faktor kualitas karyawan, bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang pengalaman dan loyal, kualitas kerjanya bagus karena sudah mendapatkan berbagai pelatihan dari organisasi dan memegang posisi penting, maka organisasi akan mengalami kerugian besar. Kerugian terjadi karena organisasi sudah mengeluarkan banyak dana untuk mengembangkan karyawan, namun karyawan segera keluar setelah mendapatkan manfaat. Selain itu, kualitas yang bagus dari karyawan telah menyebabkan organisasi tergantung nasibnya pada karyawan tersebut. Apalagi bila karyawan yang berkualitas bagus itu belum sempat / enggan menularkan kemampuannya pada karyawan lain.

Dampak buruk *turnover* selanjutnya pada organisasi adalah *turnover* menular pada karyawan lainnya (Nasution, 2009). Organisasi-organisasi yang mempunyai sejarah angka *turnover* yang tinggi berdasarkan berbagai alasan, cenderung membuat karyawan lama untuk juga keluar (Shaw, 1998). Terus berada dalam organisasi dengan sejarah *turnover* tinggi mungkin akan membuat

karyawan lama semakin tidak percaya pada organisasi, apalagi bila mantan karyawan itu ternyata menjadi lebih sukses setelah bekerja pada organisasi lain. Dampak buruk selanjutnya adalah karyawan berkualitas tinggi yang *turnover*, itu ternyata menyebabkan pelanggan juga menghilang, karyawan berkualitas tinggi berarti ia sudah menghayati rahasia organisasi dalam menarik pelanggan. Bila ia keluar dari organisasi, berarti hilang pula pelanggannya (Chu, 2010).

*Turnover* juga bisa berdampak positif pada organisasi, bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang belum berpengalaman dan kurang terampil, hal ini disebabkan organisasi belum mengeluarkan dana untuk pengembangan karyawan, ia menduduki posisi yang tidak penting (marginal) dan ia sering merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka organisasi justru akan beruntung (Robbins, 1998). Keluarnya karyawan yang berkualitas rendah tersebut justru membuka peluang bagi organisasi untuk mencari karyawan baru yang kualitasnya lebih baik. Selain itu, posisi yang kosong itu merupakan peluang promosi bagi karyawan lainnya.

*Turnover* terjadi karena karyawan merasa tidak puas dengan organisasi tempatnya bekerja, meskipun tidak semua karyawan, namun adakalanya diantara mereka bagi karyawan yang tidak puas terhadap organisasi akan melakukan tindakan lainnya yaitu berdiskusi dengan manajemen agar terjadi perubahan (*voice*), berdoa sambil berharap terjadi perbaikan dalam organisasi, atau berperilaku tidak peduli (*neglect*) (Gunn, 1982).

Selanjutnya juga disebutkan bahwa penyebab *turnover* adalah banyak faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kemenarikan pekerjaan, kemenarikan organisasi, karakter karyawan, kesesuaian antara kualitas karyawan

dengan pekerjaan, angka pengangguran dan pengaruh dari keluarga (Griffin, 1995).

Semakin pekerjaan dipersepsikan tidak menarik dan semakin banyak alternatif pekerjaan di luar (angka pengangguran rendah), maka karyawan semakin terdorong untuk *turnover* (Shaw, 1998). Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi adalah bukan kebetulan. Karyawan memilih organisasi yang disukainya. Karyawan yang rasa percaya dirinya rendah, cenderung senang dengan organisasi besar. Hal ini karena ia tidak perlu memperlihatkan tanggung jawab yang besar. Bila ia berada pada organisasi kecil, maka mungkin ia akan *turnover* (Keon, 1993).

Dalam model *turnover price* (dalam Mobley, 1982) ada 5 kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya *turnover*

#### 1. *Pay* (Upah)

Armknacht & Early dalam (Mobley, 2002) menemukan bahwa factor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh factor lainnya dalam mendorong terjadinya *turnover*.

#### 2. *Integration*

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses

jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan

### 3. *Instrumental Communication*

*Instrumental communication* berhubungan langsung dengan peran performance. Dimana Seybolt dalam Mobley, (2002) menemukan bahwa bila performance yang bagus sedikit yang melakukan turnover.

### 4. *Formal Communication*

*Formal communication* berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Price dalam Mobley (2002) mengemukakan bahwa komunikasi formal organisasi merupakan factor penentu turnover, yang dapat dilakukan dalam bentuk feedback terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya turnover.

### 5. *Centralization*

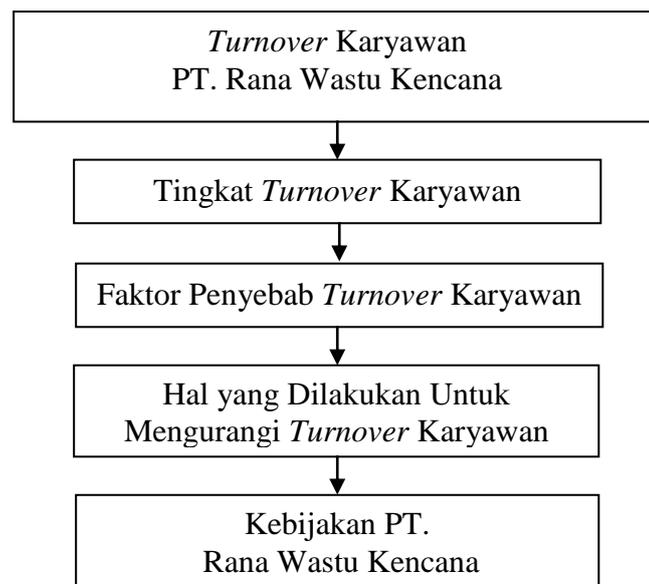
*Centralization* merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Price (2006) menyimpulkan bahwa pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya turnover. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit Autonomy, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun didalam organisasi.

Jackson (2009) menyatakan ada beberapa komponen yang menentukan karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan, komponen tersebut adalah:

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan adil dan hubungan antar rekan kerja.
3. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
4. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
5. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

### 1.7.2. Kerangka Pikir

Lebih jelasnya pembahasan mengenai *turnover* karyawan PT. Rana Wastu Kencana dapat di lihat pada Gambar 1.1.:



**Gambar 1.1: Kerangka Pemikiran *Turnover* Karyawan PT. Rana Wastu Kencana**

## **1.8. Metode Pemecahan Kasus**

### **1.8.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Rana Wastu Kencana (PT.RWK) Desa Karang Kecamatan Subah dan Desa Sungai Enau Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2018.

### **1.8.2. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya. Satu fenomena tersebut yaitu *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Rana Wastu Kencana (PT.RWK).

Peneliti menggunakan metode kualitatif dikarenakan dengan menggunakan metode kualitatif peneliti dapat menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

### **1.8.3. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Metode Observasi**

Peneliti mengamati secara langsung dan mencatat segala permasalahan yang diteliti, melalui teknik ini gambaran tentang turnover pada PT. Rana Wastu Kencana dapat diketahui.

## 2. Metode Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan key informan yang meliputi:

- a. Pimpinan PT. Rana Wastu Kencana (general manager dan estate manager)
- b. HRD Kebun PT. Rana Wastu Kencana
- c. Pegawai PT. Rana Wasu Kencana sebanyak 3 (tiga) orang

Peneliti melakukan wawancara dengan *key informant* dikarenakan mereka yang terlibat langsung dengan permasalahan turnover karyawan dan mereka memiliki kewenangan dengan data-data kepegawaian beserta permasalahannya.

Peneliti menggunakan cara triangulasi yaitu pengujian terhadap berbagai sumber untuk membandingkan dengan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh sehingga dapat dipercaya melalui:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
- b. Membandingkan hasil wawancara antar key informan
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dari dokumentasi yang telah dikumpulkan.

## 3. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang peneliti peroleh melalui dokumen-dokumen dari berbagai catatan, arsip, buku-buku serta peraturan yang berkaitan dengan penelitian ini yang meliputi:

- a. Gambaran umum PT. Rana Wastu Kencana
- b. Visi dan Misi PT. Rana Wastu Kencana
- c. Jumlah karyawan yang meliputi karyawan yang ada, karyawan yang masuk dan keluar.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Mines dan Hubberman yaitu penelitian kualitatif yang dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:

- a. Pengumpulan data yaitu penulis melakukan pengumpulan data – data yang diperlukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.
- b. Pemilihan data yaitu semua data yang dikumpulkan dipilih antara yang relevan dan yang tidak.
- c. Penampilan data yaitu penulis menyajikan data dalam bentuk laporan secara sistematis, mudah dibaca dan dipahami.
- d. Menarik kesimpulan yaitu berdasarkan data relevan yang telah dikumpulkan dan ditampilkan tersebut, peneliti mengambil kesimpulan.