

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam industri konstruksi dan pembangunan, kontraktor berperan cukup penting terhadap perkembangannya. Kontraktor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi pembangunan sebuah bangunan, jalan raya, jembatan, rumah tinggal, dan lain sebagainya, pekerjaan-pekerjaan tersebut tentunya memiliki resiko yang cukup besar dalam pelaksanaannya dan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun, sehingga diperlukan tenaga kerja yang terampil untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perkembangan konstruksi meningkat sangat pesat disertai persaingan antar pelakunya yang begitu ketat, tidak mengherankan bila mereka berlomba-lomba menciptakan strategi, persaingan tidak terjadi di antara perusahaan dalam negeri, tetapi juga dengan perusahaan di luar negeri.

Penciptaan strategi tersebut dapat dilihat dari usaha setiap perusahaan untuk mengelola sebaik mungkin sumber daya yang dimiliki dalam hal ini (*Man, Money, Machine, Material* dan *Method*) untuk menghasilkan produk terbaik. Perusahaan menyadari sepenuhnya bahwa salah satu kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan meraih peluang di masa mendatang serta dalam rangka mencapai visinya akan sangat tergantung dari kemampuan SDM yang dimiliki.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *recruitment*. Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari

perusahaan tersebut. Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut. Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan (Irmayani, 2021). Sedangkan menurut Schermerhorn dalam Ismainar (2019) mengungkapkan bahwa *recruitment* adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Selain *recruitment*, penempatan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Penempatan kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan atau bagian-bagian tertentu. Sahadewa dan Rahmawati (2021) menyatakan penempatan karyawan-karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan-karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai pengalaman tinggi, maka perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sebagaimana tercermin dalam bagaimana persyaratan individu dari pekerjaannya terpenuhi (Sparrowe et al, 2001).

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh *Recruitment* Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna”

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Faktor – faktor yang diindikasikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna :

1. Proses perekrutan pegawai yang asal – asalan dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.
2. Informasi perekrutan pegawai yang tidak luas sehingga masyarakat kurang mengetahui.
3. Penempatan kerja karyawan yang kurang tepat.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu peneliti hanya membatasi masalah yaitu mengenai *Recruitment* dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh langsung *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna?
2. Apakah ada pengaruh langsung Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna?
3. Apakah ada pengaruh *Recruitment* dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Recruitment* dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk meimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah pada jenjang S1 Program Studi Manajemen. Penelitian ini juga

menambah pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai manajemen SDM.

2. Bagi PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai kepuasan yang maksimal.

3. Bagi STIE Swadaya

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah referensi dan bahan studi untuk para mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

1.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pengaruh *recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.
2. Diduga pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.
3. Diduga pengaruh *recruitment* dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menguraikan setiap bab secara jelas dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta hipotesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis menjelaskan dan menerangkan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini seperti *recruitment*, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian rancangan penelitian dan unit analisis, variabel pengukuran dan definisi operasional variabel, penarikan sampel penelitian, pengumpulan data, metode analisis serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi secara detail mengenai tinjauan umum perusahaan, sejarah perusahaan, visi, misi dan struktur organisasi perusahaan, dan dalam bab ini juga menguraikan tentang pembahasan permasalahan yang ada dalam penelitian dan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian dan saran yang dapat disampaikan oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2018) Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karsa dan karsa). Sudaryo et al. (2018) mengemukakan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Sihombing et al. (2015) mendefinisikan Sumber Daya Manusia atau Human Resource merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dengan rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya Hasibuan (2013) mengatakan MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan

mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Snell et al., 2010).

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Adapun tujuan MSDM menurut Sedarmayanti (2018) antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi / perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi / perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi MSDM. Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan

perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Recruitment

2.2.1 Pengertian Recruitment

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran

(aplikasi) mereka diserahkan (Irmayani, 2021). Sedangkan menurut Schermerhorn dalam Ismainar (2015) mengungkapkan bahwa recruitment adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Lalu Ismainar (2015) mendefinisikan recruitment adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

2.2.2 Tujuan Recruitment

Proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain (Ismainar,2015)

:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effect) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

2.2.3 Sumber Penarikan SDM

Menurut Irmayani (2021) menjelaskan sumber-sumber penarikan terdiri dari:

1. Sumber internal

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja and konduite pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutas pegawai, yaitu :

- a. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
- b. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemidahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- c. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar konduite dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaa struktur organisasi.

2. Sumber eksternal

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja and konduite pegawai yang ada di luar perusahaan. Ada empat sumber eksternal, yaitu :

- a. Iklan media massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan.

- b. Lembaga pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan Lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui Lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi.

c. Depnaker

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi departemen tenaga kerja.

d. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai.

2.2.4 Proses Recruitment

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Berikut skema dari proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut (Mardianto dalam Araniri et al, 2021) adalah :

1. Sourcing

Ialah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia (job fair, advertising, direct email, head hunter, dan asosiasi profesi, dan sebagainya)

2. Selection process

Proses untuk menyaring pelamar dan menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada, seperti (Psychology Test, wawancara psikologi, tes teknis, managerial skill, dan sebagainya)

3. User process

Ialah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan jabatan/posisi yang tersedia, seperti (wawancara yang dilakukan oleh direct user (manager) dan indirect user (director), medical check up, sign contact & administration, dan orientasi karyawan baru.

2.2.5 Metode Recruitment

Arraniri et al (2021) menyebutkan ada beberapa metode yang berpengaruh dalam panarikan karyawan, antara lain :

1. Metode tertutup

Yaitu Ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan tertentu saja, akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode terbuka

Ketika penarikan di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik. Dengan metode terbuka ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar.

2.3.2 Prinsip-Prinsip Penempatan Karyawan

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Suwatno dalam Arifin (2020) sebagai berikut :

1. 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.

2. Prinsip Demokrasi

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

a. Prinsip the right man on the right place

Prinsip ini penting dilaksanakan 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 dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

b. Prinsip equal pay for equal work

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

c. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam organisasi terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

d. Prinsip kesatuan tujuan

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

e. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

f. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan organisasi karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.3 Penempatan Kerja

2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik (Sastrohadiwiryono dalam Sahadewa dan Rahmawati, 2021). Lalu Sahadewa dan Rahmawati (2021) menyatakan penempatan karyawan-karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan-karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Ardana dalam Tanjung (2015) penempatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer sumber daya

manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.3 Proses Penempatan Karyawan

Pada karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Menurut Arifin (2020) menjelaskan terdapat 3 point penting dari penempatan karyawan yaitu promosi (naik jabatan), transfer (pindah jabatan), dan demosi (turun jabatan). Berikut penjelasan 3 jenis penempatan tersebut:

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang kemudian dari jabatan barunya tersebut dia memperoleh pembayaran yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih banyak dan luas dan tingkatan organisasional yang lebih tinggi, umumnya promosi diberikan sebagai pengakuan terhadap hasil kerja karyawan di masa lalu dan merupakan janji untuk masa depan. Promosi di bedakan menjadi 2 yaitu :

- a. Merit based promotion adalah promosi di dasarkan atas jasa/presatasi yang telah diberikan. Di dasarkan atas performance appraisal.
- b. seniority based promotion adalah promosi di dasarkan atas lamanya (waktu) seorang karyawan bekerja pada organisasi atau lamanya karyawan tersebut bekerja di suatu jabatan tertentu, tidak berdasarkan umur karyawan.

2. Transfer

Transfer terjadi jika seorang karyawan di pindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, yang pembayarannya, tanggung jawab serta jenjang jabatannya sama atau relative sama. Melalui transfer, organisasi dapat memperbaiki cara pemanfaatan karyawan.

3. Demosi

Demosi terjadi jika seseorang karyawan diturunkan dari suatu jabatan yang lebih tinggi ke jabatan lain yang lebih rendah. Umumnya alasan demosi dilakukan masalah disiplin kerja. Seorang karyawan di demosi, karena kinerjanya sangat rendah atau tingkat absensinya terlalu banyak.

2.3.4 Faktor-faktor Penempatan Kerja

Faktor – factor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2010) anatara lain:

1. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor kesehatan 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 diselesaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan juga harus dipertimbangkan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.3.5 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2003) indikator penempatan kerja yaitu :

1. Pendidikan yaitu Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.
2. Pengetahuan kerja yaitu Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.
3. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman kerja yaitu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bagiannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu dari kemampuan alamiahnya atau yang diperoleh dari proses belajar dan niatnya

untuk melakukan sesuatu (Al Mehrzi & Singh, 2016). Selanjutnya Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sebagaimana tercermin dalam bagaimana persyaratan individu dari pekerjaannya terpenuhi (Sparrowe et al., 2001).

2.4.2 Prinsip Dasar Kinerja

Manajemen kinerja dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja dalam Wibowo (2016) sebagai berikut:

1. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.

2. Holistik

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, review, evaluasi, dan perbaikan kinerja.

3. Terintegrasi

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat.

4. Perumusan Tujuan

Dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

5. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif.

6. Umpan Balik

Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan individu untuk memodifikasi tujuan organisasi.

7. Pengukuran

Pengukuran dilakukan untuk mengetahui perjalanan kinerja berjalan sesuai dengan rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan hasil akhir diperkirakan dapat dicapai.

8. Perbaikan Kinerja

Perbaikan kinerja dilakukan dengan melibatkan sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, coaching dan mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan review, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.

9. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus – menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik.

10. Menciptakan Budaya

Budaya terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi.

11. Pengembangan

Sumber daya manusia merupakan asset bagi organisasi. Organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, berupa mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan berupa pelatihan, yang dilakukan di dalam tempat kerja maupun di luar tempat kerjanya.

12. Kejujuran

Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Yang digunakan sebagai proses penilaian untuk menggali kebenaran secara luas dan memperoleh manfaat besar.

13. Pelayanan

Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencana kinerja. Prinsip pelayanan merupakan tanda yang paling kuat untuk pengukuran, perencanaan, dan coaching pekerja.

14. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan adanya pemahaman dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.

15. Konsensus dan Kerja sama

Manajemen kinerja didasari oleh kontrak kesepakatan antara atasan dan bawahan. Bawahan menyadari dan bertanggung jawab atas kontrak kinerja yang sudah disetujuinya sebagai standar kinerja.

16. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah bersifat terbuka dan jujur.

17. Berbagi Harapan

Manajemen kinerja mengklasifikasi apa yang diharapkan dari individu dan tim tentang bagaimana mereka harus kelola dan perlukan untuk melakukan pekerjaan.

18. Mengelola Perilaku

Manajemen kinerja perlu memastikan individu terdorong berperilaku dengan cara yang memungkinkan dan memperkuat hubungan kerja yang lebih baik. Perilaku positif karyawan yang bersifat mendorong peningkatan kinerja perlu dikembangkan.

19. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja mendapatkan kepuasan dari apa yang dikerjakan.

20. Rasa Kasihan

Rasa kasihan menggunakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain. Rasa kasihan mendapatkan percaya diri dan dorongan, suatu elemen kunci perkembangan kinerja.

2.4.3 Indikator Kinerja

Wibowo (2016) menjelaskan terdapat tujuh indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan.

3. Umpan Balik

Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Peluang terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar penyusunan penelitian ini maka penting adanya untuk mengetahui hasil penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh recruitment dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alwi dan Sugiono (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat
2	Suryani dan Sulaiman (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Manado
3	Wibowo (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

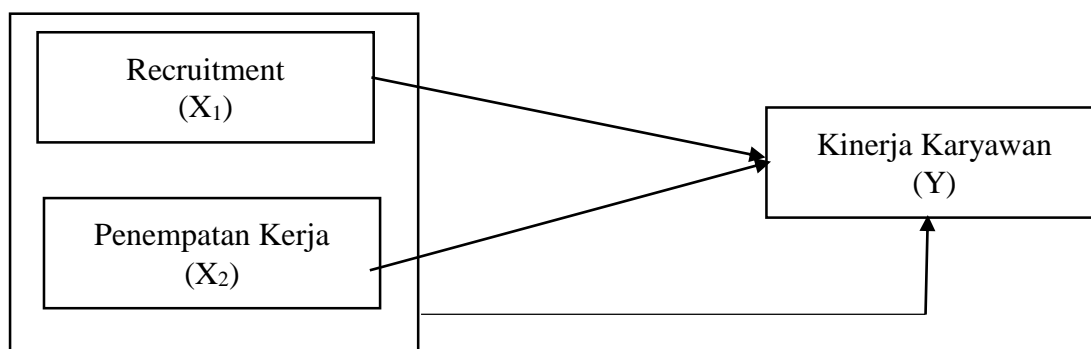
4	Meiyer (2020)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga
5	Arif (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase
6	Permatasari dan Nugraha (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Jakarta	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Jakarta

Sumber : Peneliti 2022

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Recruitment terhadap Kinerja Karyawan

Proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses ini dimulai Ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi dan Sugiyono (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.

H1 : Recruitment berpengaruh positif terhadap Kinerja

2.7.2 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari dan Nugraha (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Jakarta.

H2 : Penempatan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Recruitment dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bagiannya di dalam

perusahaan. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu dari kemampuan alamiahnya atau yang diperoleh dari proses belajar dan niatnya untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meiyer (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrumen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga.

H3 : Recruitment dan Penempatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (Independen Variabel), yaitu pengaruh Recruitment (X1), Penempatan Kerja (X2) variabel terikat (Dependent variable), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Diskrip operasional dari masing-masing variabel tersebut :

1. Recruitment.

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses ini dimulai Ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan (Ismayanti, 2021).

2. Penempatan Kerja

Sahadewa dan Rahmawati (2021) menyatakan penempatan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bagiannya di dalam

perusahaan. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu dari kemampuan alamiahnya atau yang diperoleh dari proses belajar dan niatnya untuk melakukan sesuatu (Al Mehrzi & Singh, 2016).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat berlangsungnya penelitian ini adalah pada karyawan PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna yang beralamat Grand Galaxy City, Jl. Boulevard Raya, Rukan Sentra Komersial, Blok RSK 2, No.09, Jaka Setia, Bekasi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 1 (satu) Bulan, dimulai sejak juni sampai dengan juli.

3.3 Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dengan mengukur, dan lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kualitatif hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan di analisis dengan alat uji statistika serta menggunakan teori objektif .

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna untuk dijadikan sebagai bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh recruitment dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna dengan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu dengan menggunakan rumus slovin. Adapun rumus Slovin ini adalah :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Standar eror

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{100}{1 + 100 \times (5\%)^2} = \frac{100}{1 + 100 \times 0,0025} = \frac{100}{1 + 0,25} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Reponden sebanyak = 80 Karyawan.

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang di dapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Recruitment dan Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna. Data diperoleh langsung dengan cara Observasi dan membagikan kuesioner kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan berbagai setting, sumber, dan cara. Sugiyono (2018) juga mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Metode Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan serta sistematik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Observasi merupakan metode

pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya di PT. Barokah Lintas Lingkar Swarna. Teknik pengumpulan data Observasi digunakan untuk memperoleh data proses jalannya pengisian angket.

b. Angket (Kuesioner)

Metode Angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey. Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis yang kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden memilih jawaban yang dikehendaki.

c. Dokumenter (Dokumentasi)

Metode Dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

3. Skala Pengukuran Variabel

Pada metode kuesioner dimana responden hanya tinggal memberikan jawaban di pertanyaan-pertanyaan yang tersedia sesuai dengan apa yang responden rasakan. Untuk mengukur jawaban-jawaban responden tersebut digunakan skala

Likert. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diberi skor, misalnya seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:133)

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang berfokus pada responden dan objek. Jadi penelitian dapat dipelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden.

3.6 Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas

Yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (Instrument) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini Teknik analisis yang digunakan untuk mengukur validitas instrument. Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha=5\%$ akan dibandingkan r hitung dengan r table, maka pernyataan pada angket tersebut dikatakan valid atau sudah mengukur apa yang seharusnya jika r hitung $>$ r table, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) mendefinisikan reliabilitas adalah sebuah indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relative secara konsisten maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi.

1) Uji Normalitas

Data klasifikasi kontinu, data kuantitatif yang termasuk dalam pengukuran data skala interval atau skala rasio, untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik dipersyaratkan distribusi normal. Pembuktian data berdistribusi normal dapat dilakukan uji normalitas terhadap data. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sample yang dimiliki berasal dari

populasi berdistribusi normal atau data populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2016:58). Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji *Scatterplot*. Pada uji ini normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan keputusan pada uji statistik *parametik*:

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variable bebas (*Independent*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independent*. Jika variable *independent* saling berkorelasi

maka variable ini tidak ortogonal. Variable ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variable *independent* sama dengan nol.

Learner, Achen, dan Goldberger benar dalam memperlakukan kurangnya perhatian yang diberikan pada permasalahan ukuran sample dan perhatian yang tidak semestinya pada problem multikolinearitas. Sayangnya, dalam aplikasi yang melibatkan data sekunder (Data yang dikumpulkan oleh agen – agen tertentu, seperti data PDB yang dikumpulkan oleh pemerintah), seorang ilmuwan mungkin tidak dapat berbuat banyak mengenai ukuran sample data dan harus menghadapi “ masalah estimasi yang cukup krusial yang membenarkan perlakuan kita (misal : Multikolinearitas) sebagai pelanggaran terhadap CLRM. (Gujariti, 2016) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multikolinearitas, terdapat beberapa indikator, yaitu :

- a. Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini, tentu saja ekstrem.
- b. Pada model yang hanya melibatkan dua variable penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinearitas adalah memeriksa korelasi *zero – order* atau sederhana diantara kedua variable. Jika koefisien tinggi, multikolinearitas umum terjadi.
- c. Bagaimanapun koefisien korelasi *zero – order* dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variable X karena memungkinkan koefisien korelasi *zero – order* yang rendah, tetapi multikolinearitasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsial.

- d. Jika R^2 sangat tinggi, tetapi korelasi rendah, mungkin multikolinearitas. Disini, satu atau lebih variable mungkin tidak berguna. Namun demikian, jika R^2 tinggi dan koefisien korelasi tinggi, multikolinearitas belum dapat terdeteksi. Dengan demikian, seperti yang dikemukakan C. Roberts Wichers, Krishna Kumar, John O'Hagan, dan Brendan McCabe, terdapat disarankan oleh Farrar dan Glauber.
- e. Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variable X_i terhadap variabel X sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasinya, R_i^2 . Nilai R_i^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi, seseorang dapat menghilangkan X_i (tersebut) dari model, asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.
- f. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- g. Nilai *standart error* setiap koefisien menjadi tidak terhingga. *Multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Faktor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$), menunjukkan adanya gejala *multikolinieritas* (Imam Ghozali, 2016).

3) Uji Autokelasi

Menurut Imam Ghozali, uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan periode $t - 1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem autokorelasi*. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan yang lain. Masalah ini timbul karena residual

(kesalahan pengguna) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin – Watson (DW test).

Dalam dunia statistik, Uji Durbin – Watson adalah sebuah test yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (*Prediction Error*) dari sebuah analisis regresi. Yang dimaksud dengan autokorelasi adalah hubungan antara nilai – nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu. Uji ini dikemukakan oleh James Durbin dan Geoffay Watson. Uji Durbin – Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel diantara variabel independent.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW). Mekanisme pengujian Durbin-Watson menurut adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_a : ada autokorelasi

b. Menentukan nilai DW hitung (Durbin-Watson). Untuk ukuran sampel tertentu dan banyaknya variabel independen tentukan nilai batas independent (d_L) dan batas bawah (d_U) dari tabel.

c. Mengambil keputusan dengan kriteria, jika:

a) $0 < DW < d_L$, ditolak, berarti keputusan Hipotesis Nol tidak ada autokorelasi positif.

b) $d_L \leq DW \leq d_U$, *No decision* berarti tidak ada autokorelasi positif.

- c) $4 - dL < DW < 4$, ditolak berarti tidak ada korelasi negatif.
- d) $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, *No decision* berarti tidak ada korelasi negatif.
- e) $dU < DW < 4 - dU$, tidak ditolak berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4) Uji Heterokendastisitas

Deteksi heterokendastisitas berarti bahwa varian gangguan μ_i tidak sama untuk semua pengamatan. Heterokendastisitas juga bertentangan dengan salah satu asumsi regresi heterokendastisitas yaitu μ_i yang tercakup dalam fungsi regresi bersifat heterokendastisitas, artinya semua memiliki varian gangguan μ_i yang sama. Heterokendastisitas tidak menghilangkan sifat ketidakbiasaan dan konsistensi karakteristik dari *estimator – estimator ordinary least square (OLS)*. Akan tetapi, estimator – estimator tersebut tidak lagi memiliki varian minimum atau efisien. Oleh karenanya, mereka tidak lagi bersifat estimator terbaik, linear, dan tidak bias (BLUE).

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi *heteroskedastisitas* dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *Scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel *independennya*. Untuk menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%, hasil dari perbandingan *probabilitas* (sig t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir sebesar $\alpha=5\%$ akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individu (parsial). Hipotesa yang digunakan adalah :

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Ha : $b_i \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Penelitian ini menggunakan level signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

$$t - hit = \frac{b_i}{S b_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

$S b_i$ = Standar error dari b_i

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel *independen* secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependen*.

Ho : $b_1, b_2, \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independen* (X_1, X_2) terhadap variabel *dependen* (Y).

Ha : $b_1, b_2, > 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama dari variabel *independen* (X_1, X_2) terhadap variabel *dependen* (Y).

$$F \text{ hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel independen

6. Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh bagi rasio.

Persamaan regresi linier Berganda adalah :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Dimana Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b\sum X)}{n}$$

Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas

X_2 = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = Bilangan Konstanta, yaitu apabila $X = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

7. Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Analisa Koefisien Korelasi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (derajat korelasi) antara kedua variable tersebut. Rumus koefisien korelasi dapat di tulis sebagai berikut :

$$R_{y. x_1x_2} = \frac{\sqrt{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}}{\sqrt{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Dimana :

$R_{y. x_1x_2}$ = Korelasi Variabel X1 dan X2 secara bersama – sama

r_{yx_1} = Korelasi Sederhana antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi Sederhana antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi Sederhana antara X1 dengan X2

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variable x, makin besar pula nilai variable y, atau sebaliknya semakin kecil nilai variable x, maka semakin kecil nilai variable y.
2. Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.
3. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable independen dan variabel dependen, dengan menggunakan analisis uji dua pihak analisis koefisien determinasi dan (uji t).

4. Untuk mengetahui nilai dari hubungan yang didapat maka dapat dilihat berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,00 < r < 0,20$ atau $-0,20 < r < -0,00$	Sangat lemah
$0,20 < r < 0,40$ atau $-0,40 < r < -0,20$	Lemah
$0,40 < r < 0,60$ atau $-0,60 < r < -0,40$	Moderat
$0,60 < r < 0,80$ atau $-0,80 < r < -0,60$	Kuat
$0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2016

8. Analisis Koefisien Determinasi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel satu dengan variabel yang lainnya.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi