

**HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
DIVISI MARCOMM REGIONAL JBRO  
PT. INDOSAT, Tbk**

**SKRIPSI**

**N a m a: MADINA**

**N I M : 43105010048**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2009**

**HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
DIVISI MARCOMM REGIONAL JBRO  
PT. INDOSAT, Tbk**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Program Studi Manajemen-Strata 1**

**N a m a: MADINA**

**N I M : 43105010048**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2009**

## **SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Madina  
NIM : 43105010048  
Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

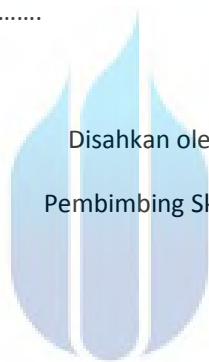


Jakarta,.....

(Madina)  
Nim: 43105010048

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Madina  
NIM : 43105010048  
Program Studi : Manajemen - S1  
Judul Skripsi : Hubungan Seleksi dan Penempatan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan  
Tanggal Lulus Ujian : .....



Disahkan oleh :  
Pembimbing Skripsi

( Tri Wahyono, SE, MM)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen – S1

( Dra. Yuli Harwani, MM)

( Arief Bowo Prayoga K. SE.,MM)

Tanggal :

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Seleksi dan Penempatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

(studi kasus PT Indosat, Tbk Pada Divisi Marcomm Regional JBRO)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Madina**

**43105010048**

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji pada tanggal.....

**Susunan Dewan Penguji**

**Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

.....

**Anggota Dewan Penguji**

.....

**Anggota Deawan Penguji**

.....

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbilalamin, dengan mengungkapkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang tak terhingga, akhirnya dengan segala kemampuan, segenap tenaga dan pikiran penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan baik isi maupun bentuknya yang masih jauh dari sempurna, hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Namun demikian besar harapan bahwa skripsi ini dapat memenuhi maksud, tujuan dan manfaat yang diharapkan.

Mulai dari tahap awal penyusunan hingga akhir terselesainya skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dorongan baik dalam bentuk moril maupun spiritual kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati dan pada kesempatan yang baik ini pula penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. H. Probo Sutedjo selaku ketua yayasan Menara Bhakti
2. Dr. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana
3. Dra. Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Bpk. Arif bowo Prayogo, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen S1, Universitas Mercu Buana.

5. Bpk. Tri Wahyono, SE, MM selaku pembimbing skripsi yang telah membantu dan membimbing dari awal penulisan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tuaku Bpk. Entong dan Ibu Mardiah tercinta, atas kasih sayangnya yang telah membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan ketabahan, perhatiannya, pengertiannya, motivasinya, dan doanya yang tidak pernah putus kepadaku, juga Kakak-kakak ku yang terus mendoakanku.
7. Keluarga besar PT Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO khususnya Mba Eva, Kang Deddy, Mas Indung, Mba Leni, Mas Trisno, Mba novi, Mas Eri, Mas Fadil, Mas Yogi, Viddya dan teman-teman KPT 13 Indosat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
8. Teman-temanku,seperjuangan terima kasih atas kerjasama, dukungan dan motivasinya selama awal perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, terutama untuk, Abdul Rais, Cholid Munandar, Kilat Kurniawan, Ahmad M Rommadon, Hendriyatna, Kartika Nuryanti dan semua teman-teman manajemen 2005, semoga kita menjadi orang sukses di dunia dan di akhirat.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu secara langsung amupun tidak langsung dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari

semua pihak untuk kesempurnaan penyusunan berikutnya. Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua khususnya bagi penulis sendiri.

Jakarta,   juli 2009

(Penulis)



## DAFTAR ISI

|                                                  |      |
|--------------------------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL.....                              | i    |
| HALAMAN JUDUL .....                              | ii   |
| HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI .....           | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI .....      | iv   |
| HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....           | v    |
| KATA PENGANTAR .....                             | vi   |
| DAFTAR ISI .....                                 | vii  |
| DAFTAR TABEL .....                               | viii |
| DAFTAR GAMBAR .....                              | ix   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                            | x    |
| ABSTRAK .....                                    | xi   |
| BAB I PENDAHULUAN .....                          | 1    |
| 1.1 Latar belakang masalah .....                 | 1    |
| 1.2 Perumusan masalah .....                      | 3    |
| 1.3 Pembatasan masalah .....                     | 4    |
| 1.4 Tujuan dan kegunaan penelitian .....         | 5    |
| BAB II LANDASAN TEORI .....                      | 6    |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....           | 6    |
| 2.1.1 Pengertian MSDM .....                      | 5    |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 9    |
| 2.2 Pengertian Seleksi .....                     | 11   |

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 2.2.1 Tujuan Dan Tahapan Seleksi .....                 | 13 |
| 2.3 Pengertian Penempatan Karyawan .....               | 20 |
| 2.3.1 Pengertian Penempatan Karyawan .....             | 20 |
| 2.4 Pengertian Produktivitas Kerja .....               | 22 |
| 2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivita Kerja..... | 24 |
| 2.5 Hubungan Seleksi dengan Penempatan Karyawan .....  | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                         | 28 |
| 3.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                     | 28 |
| 3.1.1 Lokasi Penelitian .....                          | 28 |
| 3.1.2 Sejarah PT. Indosat, Tbk .....                   | 28 |
| 3.1.3 Stuktur Organisasi .....                         | 33 |
| 3.2 Desain penelitian .....                            | 36 |
| 3.3 Hipotesis Penelitian .....                         | 38 |
| 3.3.1 Rumusan Hipotesis .....                          | 38 |
| 3.3.2 Pengujian Hipotesis .....                        | 39 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel.....                 | 40 |
| 3.5 Variabel dan Pengukuranya .....                    | 40 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data .....                      | 41 |
| 3.7 Jenis Data .....                                   | 42 |
| 3.8 Populasi dan Sampel .....                          | 44 |
| 3.8.1 Populasi .....                                   | 44 |
| 3.8.2 Sampel .....                                     | 45 |
| 3.9 Metode Analisis Data .....                         | 46 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....                    | 49 |

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Analisis karakteristik karyawan.....                                                                                                         | 49 |
| 4.2 Karakteristik responden pada PT Prizzetindo .....                                                                                            | 49 |
| 4.2.1 Jenis kelamin .....                                                                                                                        | 50 |
| 4.2.2 Tingkat usia responden.....                                                                                                                | 50 |
| 4.2.3 Tingkat pendidikan terakhir .....                                                                                                          | 51 |
| 4.2.4 Tingkat lama kerja .....                                                                                                                   | 51 |
| 4.3 Analisis penilaian prestasi kerja pada PT Prizzetindo .....                                                                                  | 52 |
| 4.3.1 Tanggapan responden mengenai kebijakan tugas ke luar kota .....                                                                            | 52 |
| 4.3.2 Tanggapan responden mengenai kualitas dan hasil kerja yang sesuai dengan hasil kerja yang sesuai dengan standart bagi PT Prizzetindo ..... | 53 |
| 4.3.3 Tanggapan responden mengenai pelaksanaan kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan .....                                                | 53 |
| 4.3.4 Tanggapan responden mengenai hubungan kerja sama dengan karyawan lain .....                                                                | 54 |
| 4.3.5 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu mau kerja .....                                                                               | 54 |
| 4.3.6 Tanggapan responden mengenai kreativitas kerja yang baik .....                                                                             | 55 |
| 4.3.7 Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja menjadi dasar dalam penilaian prestasi kerja .....                                    | 55 |
| 4.3.8 Tanggapan responden mengenai pribadi anda yang mampu mempengaruhi karyawan lain sangat membantu dalam .....                                |    |

|        |                                                                                                                                 |    |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|        | menyelesaikan tugas anda .....                                                                                                  | 56 |
| 4.3.9  | Tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kepribadian yang baik .....                                                 | 56 |
| 4.3.10 | Tanggapan responden mengenai kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas.....                                                      | 57 |
| 4.3.11 | Tanggapan responden mengenai kesediaan memperbaiki pekerjaan anda yang salah meskipun anda harus kerja lembur .....             | 57 |
| 4.4    | Analisis promosi jabatan pada PT Prizzetindo .....                                                                              | 59 |
| 4.4.1  | Tanggapan responden mengenai peluang untuk mendapatkan imbalan dan jabatan yang lebih besar terbuka luas .....                  | 59 |
| 4.4.2  | Tanggapan responden mengenai rasa puas dengan jabatan yang dimiliki sekarang .....                                              | 59 |
| 4.4.3  | Tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan tugas anda lebih cepat dari target yang telah di tentukan perusahaan ..... | 60 |
| 4.4.4  | Tanggapan responden mengenai pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya .....            | 60 |
| 4.4.5  | Tanggapan responden mengenai pengetahuan dan pengalaman yang anda miliki sangat menunjang bagi kelangsungan kerja anda .....    | 61 |
| 4.4.6  | Tanggapan responden mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan .....                                       | 61 |

|       |                                                                                                          |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.4.7 | Tanggapan responden mengenai kenyamanan ruangan dan lingkungan kerja .                                   | 62 |
| 4.4.8 | Tanggapan responden mengenai kesesuaian jabatan dan imbalan yang anda terima dengan kemampuan anda ..... | 62 |
| 4.5   | Analisis hubungan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan .....                                  | 64 |
| 4.5.1 | Hasil perhitungan dengan SPSS .....                                                                      | 65 |
| 4.5.2 | Perhitungan secara manual .....                                                                          | 66 |
| 4.6   | Analisis uji hipotesis .....                                                                             | 67 |



## ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan seleksi dan penempatan dengan produktivitas kerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan pada PT. Indosat, Tbk di divisi Marcomm Regional JBRO yang berlokasi di Jl. Merdeka Selatan, Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan yang signifikan dari seleksi dan penempatan dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan diorganisasi lain, dengan ruang lingkup yang lebih luas.

Kata kunci: seleksi dan penempatan, produktivitas kerja karyawan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai peranan yang penting dalam menentukan suatu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sehingga faktor sumber daya manusia akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelancaran jalannya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia ini perlu dikelola, direncanakan, dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya.

Adalah tugas dari personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai disamping itu untuk mencapai tujuan perusahaan kontribusi dalam pencarian tenaga kerja yang tepat untuk kebutuhan menjalankan roda perusahaan.

Melihat hal yang demikian, maka setiap perusahaan perlu melakukan langkah awal guna mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan cocok dengan cara memilih diantara sekian banyak pencari kerja. Langkah awal tersebut diantaranya adalah dengan cara melakukan seleksi dan penempatan terhadap pegawai atau tenaga kerja yang melamar, maka perusahaan diharapkan akan mendapatkan tenaga kerja yang

cocok dan serta terhindar dari kekecewaan dikemudian hari yang timbul akibat kesalahan mendapatkan atau menarik tenaga kerja tersebut.

Seleksi merupakan langkah awal bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Dari seleksi ini diharapkan nantinya dapat memberikan suatu informasi bagi perusahaan mengenai kemampuan dan keahlian seorang, sehingga nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan prinsip *“The Right Man in The Right Place”* yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, yang nantinya secara tidak langsung menguntungkan perusahaan dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Apabila penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuan ataupun diluar kemampuannya akan mengakibatkan moral kerja dan disiplin kerja karyawan itu rendah, dimana hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Dalam hal ini sangat perlu untuk dikemukakan dan diperhatikan guna membantu mengingat para pengusaha agar melakukan seleksi dan penempatan yang tepat dan cocok agar dikemudian hari tidak terlalu banyak masalah yang timbul akibat kesalahan dalam memilih para calon karyawan.

Dalam menangani pokok-pokok persoalan yang berkaitan dengan proses seleksi tenaga kerja yang prosesnya dilakukan secara professional dan terarah. Sehingga untuk dapat terus dan mencukupi suplai karyawannya bisa terpenuhi, diharapkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya mencapai hasil yang optimal.

Melalui pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan secara berkesinambungan, diharapkan kemampuan intelektualitas dan keterampilan yang dimiliki dalam operasional kerjanya dapat ditingkatkan. Proses seleksi dan penempatan merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Hal inilah yang menjadi faktor pendorong bagi penulis untuk membahas salah satu fungsi manajemen yang dilakukan suatu perusahaan oleh karena itu dalam pembahasan skripsi ini penulis menganalisa :

**“ HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA Divisi Marcomm Regional JBRO PT Indosat, Tbk”**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sebagaimana penulis kemukakan dalam latar belakang masalah, masalah perekrutan karyawan merupakan pokok masalah dalam penulisan skripsi ini. Atas dasar itu., penulis merumuskan masalah pada penulisan merumuskan masalah pada penulisan skripsi sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan yang ditetapkan pada PT. Indosat, Tbk
- b. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk

- c. Bagaimana hubungan seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Setelah penulis menguraikan secara umum permasalahan yang ada, maka dapat penulis utarakan tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja pada PT. Indosat, Tbk
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Indosat, Tbk
- c. Untuk menganalisa hubungan antara aktivitas, seleksi dan penempatan karyawan baru dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan ini, maka kegunaan yang dapat diperoleh oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan penulis dalam mencari ilmu, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

- b. Memberikan tambahan pengetahuan kepada penulis secara praktis mengenai program pelaksanaan seleksi dan penempatan kepada pegawai.
- c. Memberikan masukan pada perusahaan yang dijadikan obyek penelitian, sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pelaksanaan seleksi dan penempatan terhadap pegawai untuk periode selanjutnya.
- d. Bagi pihak-pihak lain penelitian yang disusun ini bermanfaat sebagai bahan perbandingan.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Mengingat sangat luasnya fungsi operasional dan Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) maka penyusunan skripsi ini, penulis khusus membatasi masalah permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan sebagai factor untuk meningkatkan produktivitas karyawan didalam manajemen personalia, dan unit yang diteliti dibagian Divisi Marcomm Regional JBRO PT. Indosat, Tbk baik ditinjau dari sudut teori dan prakteknya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA

##### 2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen juga merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material, maupun orang-orang yang menjalankan organisasi atau perusahaan. Jadi, manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kegiatan mengatur apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya. Dari pertanyaan tersebut maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Manajemen ini terdiri Dari enam unsure, yaitu :”*men, money, method, machines, material, dan market*”. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen tersendiri yang disebut manajemen sumber daya manusia atau sering disebut juga dengan manajemen personalia (Malayu, 2002 : 1).

Para ahli manajemen berpendapat, bahwa manajemen merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan fundamental dalam mengatur organisasi, hingga

mencapai sasaran dan tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen yang berkaitan dengan pengelola kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemutusan hubungan kerja terhadap sumber daya manusia agar tercapai sasaran dan tujuan perusahaan. Didalam manajemen terdapat fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia guna mencapai target yang telah ditetapkan. Yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Dalam praktek manajemen, sangat menitikberatkan pada kerja sama dan seorang pegawai. Hal itu dapat digolongkan sebagai hubungan antara manusia dalam suatu organisasi (perusahaan). Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya lebih memfokuskan pada bagaimana peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, menejer-

menejer disemua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Masing-masing ahli memberikan pendapat yang berbeda mengenai manajemen sumber daya manusia. Di bawah ini adalah beberapa pendapat atau definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu dengan yang lainnya :

Menurut Sadili (2005 : 23) manajemen sumber daya manusia adalah :

Pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Mutiara (2002 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu proses terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang-orang yang berkerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya itu sendiri, agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu (2002 : 21) yaitu :

a. Fungsi-fungsi manajerial, terdiri dari ;

1) Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi-fungsi operasional, terdiri dari :

1) Pengadaan tenaga kerja (*Procurment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2 Pengertian Seleksi

Di dalam fungsi utama manajemen seleksi adalah salah satu fungsi *procurement* yang dibutuhkan dan pemenuhan sumber daya manusia. Untuk membuat perusahaan menetapkan analisis jabatan, dapat menetapkan syarat yang ditentukan dan diperlukan suatu jabatan tertentu, untuk itu suatu perusahaan tersebut menarik calon karyawan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

Kebijakan seleksi merupakan tahapan awal dari proses pengadaan karyawan, dalam proses seleksi ini perusahaan dapat menilai dan mengetahui kemampuan (*Capability*), keahlian (*Skill*), dan adaptasi (*Interaction*) dari para calon karyawan, sehingga pada proses ini sebenarnya perusahaan sudah dapat menilai kualitas dari para calon karyawannya. Dan perlu diketahui bersama, bahwa bila perusahaan tidak menerapkan kebijakan seleksi yang ketat, maka akan menimbulkan kerugian yang sangat material bagi perusahaan, karena dengan memperkerjakan karyawan yang berkualitas ataupun salah penempatan (*posing*) antara keahlian yang dimiliki karyawan dengan posisi yang dia pegang akan berdampak terhadap produktivitas jalannya perusahaan.

Sebelum perusahaan menerima pelamar kerja menjadi seorang pegawai di perusahaan tersebut, perusahaan harus mempertimbangkan suatu langkah proses awal yang dinamakan dengan seleksi.

Menurut *Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan*, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengatakan bahwa seleksi adalah :

Suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. (Malayu, 2002 : 47)

Sedangkan menurut *Drs. Agus M. Hardjono*, menyatakan bahwa :

Seleksi adalah proses-proses penentu dari tipe berbagai lapisan calon karyawan yang ingin diangkat atau ditarik menjadi karyawan tetap

perusahaan melalui berbagai tahapan-tahapan test yang mesti mereka lalui (Agus M. Hardjono, 2004 : 25)

Dengan demikian jelaslah bahwa seleksi merupakan usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi atau tempat yang tepat pula, yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mengisi formasi pada suatu perusahaan. Pengertian efektif disini mengandung arti bahwa penarikan tenaga kerja melalui proses seleksi berjalan dengan ketat dan jumlah yang tepat pula, sedangkan efisien adalah apabila proses seleksi tersebut dijalankan dengan pengeluaran biaya yang serendah mungkin dengan mendapatkan yang semaksimal mungkin.

### **2.2.1 Tujuan Dan Tahapan Seleksi**

Tujuan dari pada proses seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan tertentu, sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan atau bagian departemen yang membutuhkan tenaga kerja.

Keberhasilan proses seleksi terkait dengan masukan-masukan yang diterima oleh perusahaan. Informasi analisis jabatan yang memberikan keterangan mengenai jabatan yang merikan keterangan mengenai jabatan yang ditawarkan mempunyai pengaruh besar terhadap lancarnya proses seleksi.

Dengan memberikan analisis dan spesifikasi jabatan serta standar-standar prestasi yang diisyatkan oleh suatu jabatan akan mempermudah departemen

personalia dalam merekrut, menarik dan menyeleksi, sehingga memperoleh tenaga kerja dapat berjalan secara efektif.

Sebelum menjalankan proses seleksi ada banyak cara yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yakni antara lain :

a. Subyektivitas orang yang menginterview.

Manusia selalu dipengaruhi oleh perasaanya, demikian pula orang yang mengadakan interview sedikit banyak dipengaruhi oleh perasaanya. Faktor ini mungkin sekali menguntungkan si pelamar, tetapi mungkin pula tidak lolosnya pelamar itu. Timbulnya unsur subyektivitas menonjol kaena perbedaan temperamen dari mereka yang menginterview dan tidak dapt menekan perasaanya.

b. Cara mengajukan

Ada pertanyaan yang terburu-buru, kurang jelas atau menggunakan kata-kata yang sukar dimengerti, sehinga akan menyulitkan para calon untuk menjawab, yang pada akhirnya akan menyulitkan personalia itu sendiri menilai kemampuan, kecakapan dan pendidikan dari si pelamar.

c. Pengruh Hallo

Maksudya bahwa sifat khusus atau karakterisrik seorang yang dihadapi memberi kesan kepada kita, sehinga didalam pengambilan keputusan mengenai orang tersebut, orang yang menginterview

terpengaruh oleh kesan yang dibawa oleh si pelamar. Hal ini terjadi karena kurangnya informasi yang diterima mengenai si pelamar.

Dengan memperhatikan dan melaksanakan cara-cara dan pedoman-pedoman dalam menginterview, maka kemungkinan besar seleksi dapat berjalan dengan efektif sehingga perolehan calon karyawan dapat sesuai dengan kualifikasi yang diisyaratkan oleh perusahaan atau departemen yang membutuhkan tenaga kerja.

Untuk melaksanakan proses atau seleksi tersebut memerlukan langkah-langkah proses seleksi, yakni dalam melaksanakan proses seleksi tidaklah sederhana seperti yang kita bayangkan, apalagi apabila personalia menyeleksi para calon yang datang dari luar perusahaan ia harus menyiapkan langkah-langkah seleksi yang harus dijalankan.

Umumnya proses seleksi yang dijalankan untuk menyeleksi calon eksternal ada sembilan langkah, beda dengan calon internal yang tidak perlu lagi melewati test-test pendahuluan, wawancara awal dan test kesehatan (evaluasi medis) sehingga seleksinya tidaklah sebanyak tahapan seleksi karyawan dari luar perusahaan. Adapun sembilan langkah dari proses seleksi menurut Malayu (2002 : 57) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yakni sebagai berikut :

a. Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat

berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam surat panggilan harus dicantumkan waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

b. Pengisian blangko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blangko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplet dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar yang bersangkutan.

c. Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal yang lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai sifat, perilaku, dan hal lain dari pelamar yang bersangkutan. Pemeriksaan referensi ini harus hati-hati karena informasi yang diberikan pada umumnya yang baik-baik saja. Referensi yang digunakan adalah *personal references* dan *employment references*.

*Personal references* adalah referensi yang dapat memberikan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar.

*Employment references* adalah yang dapat memberikan informasi atau semacam jaminan mengenai latar belakang maupun pengalaman kerja pelamar bersangkutan.

d. Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih kompten dan lebih terrinci. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dapat menggali kempuan (*acceptability*) seorang pelamar.

Wawancara (*interviewing*) berarti Tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Cara wawancara dikenal atas unstructured interview, structured interview, dan mixed interview.

Unstructured interview (*free interview*) adalah wawancara secara bebas tanpa persiapan pertanyaan yang akan ditanyakan.

Structured interview (*guided interview*) adalah wawancara yang pertanyaannya telah disiapkan sehingga wawancara lebih terarah dan cepat.

Keburukan cara ini hasilnya tidak mendalam karena pertanyaan yang diajukan terbatas.

*Mixed interview* adalah kombinasi dari *free interview* dengan.

e. Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat.

Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis.

Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah physical tes (*medical test*), academic test (*knowledge test*) and psychological test.

Physical test yaitu adalah proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran atau penglihatan (buta warna atau tidak).

*Academic (knowledge) test* yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.

Psychological test yaitu proses menguji kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar.

f. Tes psikologi (*psychological test*)

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk menguji apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya.

Jenis-jenis test psikologi :

- 1) Tes kecerdasan (*intelligence test*) yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam daya pikir secara menyeluruh dan logis.
- 2) Tes kepribadian (*personality test*) yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam kesediaan bekerja sama, sifat pemimpin, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) Tes bakat (*aptitude test*) yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensi (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari
- 4) Tes minat (*interest test*) yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
- 5) Tes prestasi (*achievement test*) yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya

g. Tes Kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya, pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, bronchitis atau tidak, dan mempunyai cacat badan atau tidak.

h. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan dalm melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

i. Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari seleksi diputuskan diterima menjadi karyawan dengan status karyawan dalam masa percobaan. Selanjutnya mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

## **2.3 Penertian Penempatan Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Penempatan Karyawan**

Banyak orang berpendapat bahwa penempatan adalah merupakan akhir dari segalanya segal proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dalam lamaran seorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002 : 63) mendefinisikan penempatan karyawan sebagai berikut :

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaannya yang membutuhkan sekaligus mendelegasiak authority at akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dijabatan bersangkutan.

Maka pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan kadalah kegiatan pemberian tugas kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan pekerjaannya deangan penuh rasa tanggung jawab atas segal resiko dan wewenang yang diberikannya.

Pelamar yang lulus seleksi dan hasilnya dikonfirmasi kepada yang bersangkutan selanjutnya harus segera disampaikan kepada bagian penempatan karyawan agar dikaji berdasarkan kualifikasi karyawan yang bersangkutan.

Hal ini dilihat setelah dilakukan seleksi tenaga kerja. Maka fungsi manajer personalia berikutnya adalah menempatkan karyawan tersebut pada jabatan atau pekerjaa yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga prisip "*The Right Man In The Right Place*", atau penempata karyawan yang tepat pada tempat yang tepat pula akan trcapai

Penempatan karyawan yang tepat pada posisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu bukan saja menjadi idaman bagi perusahaan, Dengan

demikian, karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena itu, penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat menjadi tugas dan kewajiban personalia, yang tidak bias diabaikan begitu saja dan tidak bias dilaksanakan secara sembarangan tanpa perhitungan yang matang.

#### **2.4 Pengertian Produktivitas Kerja**

Keberhasilan kerja sering dinilai dari produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan mereka. Peningkatan produktivitas secara esensial adalah misi para manajer produksi dan operasi produksi tidak lepas dari sumber daya manusia modal dan teknologi yang mempengaruhi karena ketiga hal ini secara langsung mempengaruhi kegiatan produksi. Produktivitas mengandung arti perbaikan dalam pencapaian produksi.

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang produktivitas kerja, berikut ini pengertian produktivitas yang diberikan oleh pakar diantaranya.

Pengertian produktivitas itu menurut *Robert L Mathis* adalah sebagai berikut :

Produktivitas adalah Ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Robert L Mathis, 2002 : 82)

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2002 : 94) memberikan pengertian produktivitas kerja adalah *“Perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaanya yang lebih baik”*

Dan secara umum produktivitas dirumuskan sebagai berikut pada tingkat manajerial, produktivitas perbandingan antara output (O) dengan input-nya (I), persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tenaga kerja tiap hari :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dari pengertian yang telah penulis kemukakan, dapat disimpulkan, bahwa pangkal produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual, maupun didalam kelompok. Sumber daya manusia itulah yang berperan dalam terciptanya produk (output) pada suatu perusahaan tanpa mengesampingkan factor produksi lainnya karena pada dasarnya factor lain seperti unga (modal), mesin, dan bahan baku (material) merupakan hasil pemikiran manusia untuk memenuhi kebutuhan gidupnya.

Dengan kata lain, bahwa produktivitas kerja menitik bertkan pada jumlah atau volume produksi yang dihasilkan, dibagi dengan jumlah karyawan pada waktu atau periode tertentu. Produktivitas kerja dikatakan tinggi, jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber daya yang digunakan. Sebaliknya produkytivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

### 2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa factor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain :

a. Pengetahuan atau *knowledge*

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya piker dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seorang didalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Keterampilan atau *skill*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat ke karyawan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih, keterampilan berkaitan dengan kemampuan seorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

c. Kemampuan atau *abilites*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, pengetahuan dan kemampuan termasuk factor pembentuk kemampuan.

- d. Kebiasaan dan perilaku atau *attitude* dan *behaviors*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang maka akan menguntungkan.

## 2.5 Hubungan Seleksi dengan Penempatan Karyawan

Suatu perusahaan besar maupun kecil selalu dilibatkan dengan masalah seleksi karyawan. Dimana telah diketahui bahwa salah satu kegiatan manajemen personalia, adalah menyeleksi calon karyawan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan siap pakai.

Mendapatkan karyawan yang berkualitas baik, merupakan titik kritis yang harus dilalui oleh setiap perusahaan, dan ini mutlak bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mempunyai hak memilih dan menentukan karyawan yang dianggap sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Sebagaimana telah diketahui bahwa seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan yang paling tepat dari calon-calon karyawan yang ditarik guna memangku jabatan tertentu yang sedang lowong. Seleksi ini harus dilakukan dengan tepat dan teliti, karena terpilihnya karyawan yang tepat dapat memperkuat perusahaan dan menunjang perkembangannya sesuai dengan misi perusahaan yaitu kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu

seleksi juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila seleksi dilaksanakan secara efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan kemudian karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya maka akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dalam hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hubungan seleksi dengan penempatan karyawan pada tingkat perusahaan, nampak sangat tergantung oleh seleksi yang dilakukan bidang personalia. Hal ini dapat dilihat, setelah adanya pelaksanaan seleksi karyawan, fungsi manajemen personalia selanjutnya, yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan (*placement*) karyawan. Penempatan karyawan yang tepat, pada posisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu, bukan saja menjadi idaman bagi perusahaan, tapi juga menjadi keinginan bagi calon karyawan. Dengan jalan demikian, karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat, dampak positif bagi perusahaan, adalah volume penjualan (omset) output produksi yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan akan meningkat. Hal ini menunjukkan, bahwa penempatan karyawan yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Karena itu, penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, menjadi tugas dan kewajiban bidang personalia yang tidak bias diabaikan begitu saja, dan tidak bias dilaksanakan secara sembarangan, tanpa hitungan yang matang. Dengan

demikian manfaat seleksi sangat besar pengaruhnya, dan menentukan sekali dalam menempatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan, dan juga idaman bagi para karyawan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **3.1.1 Lokasi penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berusaha mengumpulkan data secara lengkap dengan cara melakukan penelitian pada PT. Indosat Tbk pada Divisi Marcomm JBRO yang terletak di jalan Merdeka Selatan No.17-19 Jakarta Pusat

##### **3.1.2 Sejarah PT. Indosat Tbk**

Layanan telekomunikasi internasional umum di Indonesia pada mulanya adalah sistem komunikasi radio HF (*High Frequency*) dan VHF (*Very High Frequency*) namun dengan munculnya komunikasi satelit membawa angin segar bagi dunia telekomunikasi, khususnya bagi Indonesia sendiri. Hingga pada awal tahun 1967 pemerintah Indonesia mengadakan kerja sama dengan pihak ITT (*Internasional Telephone and Telegraph*), sebuah perusahaan telekomunikasi Amerika Serikat dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).

Pada tanggal 20 November 1967 berdirilah perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi internasional umum dengan nama PT Indosat Tbk berdasarkan akte notaris Mohamad Said Tadjoen sesuai SK Mentri Kehakiman No. J.

A. 5/88/24. Secara operasional PT Indosat dikenal setelah selesainya pembangunan stasiun bumi INTELSAT di Jatiluhur, Purwakarta, Jawa Barat yang diresmikan pemakaiannya oleh presiden Suharto waktu itu pada tanggal 29 September 1967. Sejak saat itu Indosat dapat mengakses dua cakupan satelit Intelsat, masing-masing di kawasan Samudra Pasifik dan Kawasan Samudra Hindia. Saat ini stasiun bumi Jatiluhur memiliki lima Antena Satelit Intelsat dan satu Antena Satelit Inmarsat. Stasiun bumi yang dimiliki Indosat saat ini selain di Jatiluhur – Purwakarta, juga terdapat di Pantai Cermin – Medan, Banyurip – Gresik dan Bukit Mata Kucing – Batan. Sedangkan pada tahun 1980, Indosat mulai mengoperasikan kabel laut di samping satelit.

Pada tahun 1980, Pemerintah Republik Indonesia meninjau kembali perjanjian ITT dan selanjutnya membeli seluruh saham ITT. Sejak tanggal 31 Desember 1980, PT Indosat resmi menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk persero dibawah naungan Departemen Pos dan Telekomunikasi sesuai dengan PP No.52/1980 dan PP no. 53/1980.

Pada tahun 1983, Indosat memperkenalkan telepon Sambungan Langsung Internasional (SLI) yang merupakan jasa umum Indosat sampai tahun 2000. Pada tahun 1994, PT Indosat mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai pioner BUMN yang mulai *Go Publik* dan langsung mencatatkan sahamnya secara internasional di bursa saham New York, Jakarta dan Surabaya. PT Indosat menawarkan dan menjual sahamnya kepada masyarakat sebanyak tidak lebih

dari 103.550.000 lembar saham baru dan tidak lebih 28.875.000 saham seri B milik Negara Republik Indonesia.

Seiring dengan berlakunya Undang-undang Telekomunikasi nomor 36 tahun 1999 pada tanggal 8 September 2000, Indosat siap berubah menjadi penyelenggara telekomunikasi lengkap terintegrasi (jaringan akses lokal, seluruh dan multimedia atau internet).

Sesuai dengan GBHN yang tercermin dalam TAP MPR No. IV/MPR/1978 dan TAP MPRS No. II/MPR/1993 maka tugas pokok dari PT Indosat adalah :

- a. Menunjang Pembangunan Nasional
- b. Memperlancar arus uang dan barang
- c. Meningkatkan mutu pelayanan dan jasa
- d. Meningkatkan Jangkauan dan jenis jasa

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan yang telah disempurnakan melalui keputusan rapat luar biasa para pemegang saham (RUPS) pada tanggal 17 November 1983, bahwa tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya untuk membangun, mengembangkan dan mengusahakan telekomunikasi internasional untuk umum dalam rangka meningkatkan hubungan internasional dari dan ke Indonesia

b. Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, maka PT Indosat menyelenggarakan telekomunikasi umum meliputi :

1. Penyelenggara layanan telekomunikasi internasional untuk umum dengan berbagi sarana.
2. Penyedia saluran-saluran telekomunikasi internasional disewakan untuk umum.
3. Perencanaan, Pembangunan, Pengembangan dan Perluasan sarana telekomunikasi
4. Usaha lainya yang secara langsung menunjang penyelenggaraan telekomunikasi internasional untuk umum.

Visi PT Indosat adalah *"To be come a word class telecommunication provider"*, yang artinya "menjadi penyelenggara telekomunikasi kelas dunia", dengan cara sebagai berikut :

- a. Mempertahankan tingkat pertumbuhan yang berkelanjutan (*sustainable growth*)
- b. Mengkokohkan diri sebagai operator telekomunikasi kelas dunia (*Word Class Operator*)
- c. Menjadi pemain global dalam industri telekomunikasi (*global player*)

Sedangkan misi PT Indosat terbagi atas jangka panjang dan jangka pendek, sebagai berikut :

- a. Misi jangka panjang adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat memberikan hasil terbaik kepada pemegang saham memperoleh citra perusahaan terbaik.
- b. Misi jangka pendek adalah membangun basis pelanggan untuk berkompetisi dengan sehat membangun infrastuktur jaringan telekomunikasi yang terbaik.

Adapun motto yang diterapkan dan telah dicanangkan oleh pihak manajemen PT Indosat Tbk adalah "KRETARTHA KARYA SAMUHA", yang artinya adalah keberhasilan hanya akan bisa dicapai melalui kerjasama. Dalam hal ini, kerjasama diantara pihak terkait selalu ditekankan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Memasuki era kompetisi, PT Indosat Tbk menegakkan kembali semangat para karyawan melalui "kami Lebih Peduli". Hal ini merupakan tekad pelayanan PT Indosat Tbk dalam upaya menghadapi persaingan yang tajam. Dengan semboyan ini, PT Indosat Tbk bertekad memenuhi setiap tututan atau kebutuhan pelanggan, senantiasa mengupayakan peningkatan mutu jasa dan pelayannan serta memacu diri menjadi yang terbaik dibidangnya. Selain itu mencanangkan strategi bisnis kepedan menjadi perusahaan teleonumikasi atau *Full Network and Service Provider* (FSNPO) dengan strategi "4 in 1", sebagai berikut :

- a. Sebagai penyedia jasa back bone
- b. Sebagai penyelenggara seluler
- c. Sebagai penyelenggara jasa internet
- d. Sebagai penyelenggara akses lokal

PT Indosat Tbk mempunyai berbagai sarana dan fasilitas untuk telekomunikasi internasional diberbagai tempat di Indonesia. Perangkat dari sistim komunikasi yang digunakan PT Indosat Tbk dalam usaha untuk menjangkau layanan diseluruh nusantara, diantaranya :

- a. Jakarta yaitu satsiun komunikasi kabel laut Ancol, Stasiun transmisi gelombang mikro, sentral gerbang internasioanl 1A dan 1B (SGI- 1B),serta telex.
- b. Purwakarta yaitu stasiun bimi jatiluhur sarsiun transmisi gelombang mikro
- c. Surabaya yaitu stasiun bumi Intelsat SBY-1A, muali beroperasi tahun 1995 ; SGI-4 Surabaya
- d. Batam yaitu : Batam singapore Microwave Link, mulai beroperasi tahun 1992; stasiun Bumi Intelsat BTM-1B, mulai beroperasi tahun 1994.
- e. Medan yaitu : satasiun Bumi Intelsat MES-1A, muali beroperasi tahun 1994; SKKL SEA-ME-WE 1 (Mecol dan Mesing), mulai beroperasi tahun 1984; SKKL Medan-Penang, muali beroperasi 1983; SGI-2 Medan.

### **3.1.3 Stuktur Organisasi dan Manajemen PT. Indosat Tbk (Lampiran)**

Berdasarkan hasil keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT Indosat Tbk tanggal 5 juni 2007 yang salah satu agendanya adalah penggantian direksi dan pengangkatan anggota direksi untuk periode 2007-2010, struktur organisasi

PT Indosat Tbk dipimpin oleh Direktur Utama yang membawahi tujuh direktorat yang masing-masing dipimpin oleh seorang Direktur :

- a. Direktur Finance
- b. Direktur Network
- c. Direktur Corporate Services
- d. Direktur Information Technology
- e. Direktur Marketing
- f. Direktur Jabotabek & Corporate
- g. Direktur Regional Sales

Masing-masing Direktur membawahi beberapa Grup yang dipimpin oleh seorang Grup Head. Setiap grup membawahi beberapa divisi yang dipimpin oleh seorang Division Head atau setara Vice President. Division Head membawahi beberapa departemen yang dipimpin oleh seorang Manajer.

Lingkup tugas dan tanggung jawab Division Head Marketing dan Commercial Support (Marcomm) adalah sebagai berikut :

- a. Menjabarkan, melakukan sinkronisasi, dan mengimplementasikan strategi, konsep dan program komunikasi pemasaran HQ menjadi strategi, konsep dan program marketing di Jabotabek Regional
- b. Menyusun program Marcomm Regional (Branding, even, ATL, BTL, MPR, Join promo dan sponsorship) berkoordinasi dengan all reps, Office, all Branch dan HQ

- c. Melaksanakan dan memonitoring kegiatan program Marcomm Regional (Branding, event, ATL/BTL, MPR, Join Promo dan Sponsorsip) berkoordinasi dengan all reps. Office, all Branch dan HQ
- d. Melakukan dan melaksanakan integrated program antara Regional, branch dan HQ (Branding, event, ATL/BTL, MPR, Join Promo dan Sponsorsip)
- e. Melakukan reporting pelaksanaan marcomm regional dan intergrated program dan evaluasi
- f. Melakukan pengajuan produksi, koordinasi dan monitoring terhadap penyediaan dan pendistribusian material promo
- g. Menjalankan Fungsi MPR di regional ( CSR, Media relation, PR ) berkoordinasi dengan reps. Office, barnch dan HQ
- h. Memantau tentang informasi kompetitor dan indosat di media sebagai bahan masukan bagi manajemen Jabotabek Region terkait dengan strategi marcomm
- i. Mengjukan permohonan SMS Broadcast Regional ( secara manual dan secara outline ) beserta dokumen pendukungnya yang telah disetujui oleh DH Marketing dan Commercial Support ke fungsi VAS sales and Retention melalui e-mail.
- j. Mensupport kegiatan program sales (pre-sales dan sales actioivity), akuisisi, costumer loyalty dan marketing revenue enhancement (FAB dan kelengkapanya)

- k. Melakukan budged control kegiatan marcomm baik Jabotabek Regional dan Branch.
- l. Membuat perencanaan dan melaksanakan pembinaan dan pengembangan personel internal fungsi.
- m. Membuat laporan yang terkait dengan seluruh perencanaan, kegiatan dan evaluasi yang sudah dilakukan secara periodik (mingguan, bulanan dan triwulan)

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pedoman dalam membakukan penelitian dengan menggunakan gejala dari obyek yang diteliti kemudian dirumuskan secara ilmiah, rasional, dan empiris, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005 :4 ) sebagai berikut :

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dikemukakan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Pendapat tersebut baik secara implisit maupun eksplisit menunjukkan arti pentingnya metode penelitian dalam melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan skripsi ini. Dalam penelitian skripsi ini, penulis

menggunakan metode korelasional. Menurut Sugiyono (2005 : 185) "*Data yang dikorelasikan adalah data variabel X dan data variabel Y*". Adapun X adalah seleksi dan penempatan dan Y adalah produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan analisis datanya menggunakan persamaan Sperman rank, digunakan mencari hubungan untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dibutuhkan berbentuk ordinal dan sumber data antara variabel tidak harus sama.

Disamping analisis koefisien korelasi Spearman Rank, data penelitian skripsi ini juga akan dilakukan analisis deskriptif yaitu stasistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generelassi. Didalam analisis deskriptif ini akan diuraikan distribusi jawaban responden terhadap konsep variabel seleksi dan penempatan dan produktifitas kerja.

### **3.2 Desain Penelitian**

Berpedoman pada uraian yang tercantum pada latar belakang dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk membuat desain penelitian yang terdiri atas dua variabel, yaitu variabel mengenai seleksi dan penempatan dan variabel mengenai produktivitas kerja.

Untuk lebih jelas mengenai model kerangka yang dikembangkan dalam mengkaji variabel dalam penelitian, maka penulis dapat menjelaskan sebagai berikut :

Gambar 1

#### Hubungan Variabel Penelitian



### 3.3 Hipotesis Penelitian

#### 3.3.1 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan jawaban yang paling memungkinkan, walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu penelitian agar proses penelitian lebih terarah.

Rumusan hipotesis dan penelitian skripsi ini berangkat dari asumsi bahwa diduga variabel seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti.

### 3.3.2 Pengujian Hipotesis

- a. Berdasarkan teori dan pokok permasalahan, penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

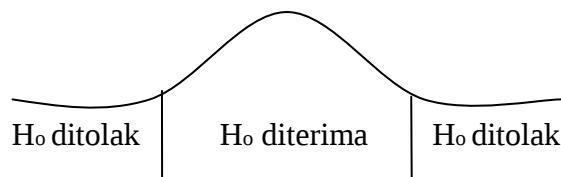
$H_0 : \rho = 0$  (Variabel seleksi dan penempatan tidak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan)

$H_a : \rho < 0$  (Variabel seleksi dan penempatan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan)

- b. Tingkat signifikasi ( $\alpha$ ) yang dipakai dalam penelitian ini adalah :  $\alpha = 5\%$

- c. Penentuan titik kritis (penolakan atau penerimaan  $H_0$ )

Untuk mengetahui titik kritis apakah  $H_0$  diterima atau ditolak dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung ( $t_o$ ) dengan nilai tabel. Jika  $t_o$  lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak atau diterima  $H_a$ . Sebaliknya lebih kecil dari  $t$  tabel, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .



- d. Keputusan, jika keputusannya menolak ( $H_0$ ) yang berarti menerima  $H_a$  maka seleksi dan penempatan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja pada PT. Mutiara Sakti.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

1. Seleksi yaitu merupakan tahapan yang harus dilalui oleh calon para pelamar sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat diterima menjadi karyawan perusahaan.
2. Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerja yang telah ditemukan dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang yang berkompeten dibidangnya.
3. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yaitu karyawan.

### 3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu X dan Y. Yang mana X merupakan variabel bebas (independent variabel), dimana X adalah seleksi dan penempatan karyawan. Sedangkan Y

merupakan variabel terikat (dependent variabel) dimana Y adalah produktivitas karyawan.

Skala yang digunakan adalah skala pengukuran ordinal, yaitu mengurutkan responden dari tingkat yang paling rendah ketempat yang paling tinggi (Istijanto, 2005 : 74)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan meliputi:

1. Teknik pengumpulan data  
Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan, digunakan beberapa metode pengumpulan data, hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui cara-cara atau teknik-teknik yang dilakukan untuk memperoleh data.

Adapun teknik-tekniknya adalah sebagai berikut:

- a. Riset lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung kepada obyek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian

yang dilakukan pada “ karyawan PT. Indosat, Tbk di Divisi Marcomm Regional JBRO.

b. Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan diisi oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu Bagaimana hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada . PT. Indosat, Tbk di Divisi Marcomm Regional JBRO.

Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik penentuan sample secara acak. Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sample adalah 20 responden dari karyawan yang bekerja di. PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO.

### 3.7 Jenis Data

Dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini, dikumpulkan data-data yang bersumber dari :

- a. Data sekunder meliputi buku-buku ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia dihimpun dengan cara studi kepustakaan yaitu dipelajari dan dicatat. Pengambilan data jumlah karyawan yang ada di divisi Marcomm Regional JBRO dan juga struktur organisasi dan manajemen PT. Indosat pada Divisi Marcomm Regional JBRO

b. Data primer dihimpun dengan cara :

- 1) Survey yaitu melakukan pengamatan terhadap pengelolaan karyawan pada PT.Indosat, Tbk divisi Marcomm Regional JBRO dan hasilnya dicatat sebagaimasukan untuk data penelitian.
- 2) Wawancara yaitu penulis melakukan wawanca dengan pejabat atau karyawan PT.Indosat, Tbk divisi Marcomm Regional yang ditunjuk oleh pimpinan dengan menggunakan pedoman wawancara
- 3) Penyebaran daftar pertanyaan atau angket kepada responden terpilih yaitu sebagian dari karyawan PT.Indosat, Tbk divisi Marcomm Regional dengan menggunakan angket. Untuk penyusunan daftar pertanyaan digunakan Skla Likert dengan rentang nilai skor 1 sampai dengan 5 berikut ini adalah tabel yang menunjukkan rentang nilai skor yang ditentukan rentang nilai skor yang ditentukan penulis :

Tabel 1  
Skala Likert

| Alternatif Jawaban  | Nilai skor |
|---------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5          |
| Setuju              | 4          |
| Ragu-ragu           | 3          |
| Tidak Setuju        | 2          |
| Sangat Tidak Setuju | 1          |

Sumber : Sugiyono (2005 : 86)



### 3.8 Populasi dan Sampel

#### 3.8.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif ini terlebih dahulu harus diketahui dan ditentukan populasi yang akan dijadikan sebagai fokus penelitian.

Definisi populasi menurut sugiono (2005 : 72) adalah “*Wilayah generasi yang terdiri dari obyek ?subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan*”

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian yang dikemukakan adalah karyawan PT. Indosat, Tbk pada bagian divisi Marcomm Regional JBRO.

### 3.8.2 Sampel

Berdasarkan keterkaitan yang ada dalam penelitian ini, pelaksanaan penelitian tidak ada keseluruhan populasi yang ada, tetapi dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi tersebut.

Sugiono (2005 : 73) mengemukakan definisi sampel adalah *“Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut*

Sampel merupakan faktor yang menentukan dalam suatu penelitian dan pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang diambil dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi yang diwakilinya. Hal tersebut dilakukan agar hasil analisis yang diperoleh dari sampel ini dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada serta meminimalisir kesalahan dalam menentukan kesimpulan. Untuk itu penulis menggunakan teknik simple random sampling atau sampel sederhana. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, menuliskan nama Populasi pada selembar kertas lalu diambil acak.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sebagian populasi sebagai sampel sebanyak 20 orang karyawan. Maka penulis menggunakan sampel jenuh dikarenakan sampel yang penulis ambil kurang dari 30 orang.

Definisi sampel jenuh menurut sugiono (2005 : 78) adalah *“Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”*.

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa yang diperoleh adalah :

- a. Dengan menggunakan Deskriptif Kuantitatif, yaitu analisis data yang berdasarkan angka-angka, presentase, frekuensi, dan rata-rata pengolahannya menggunakan statistik deskriptif.

- b. Analisis korelasi

Melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisis korelasi yaitu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan uji statistik atau

juga dihitung dengan menggunakan rumus Rank Spearman karena data yang akan di analisis adalah data dengan skala ordinal.

Rumus Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi Spearman

$D_i$  = Selisih peringkat untuk setiap data

$n$  = Jumlah sampel atau data

Jika  $r = 0$ , atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel atau tidak terdapat hubungan sama sekali

Jika  $r = 1$ , atau mendekati 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan searah artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada nilai Y.

Jika  $r = -1$ , atau mendekati  $-1$ , maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan terbalik artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan penurunan pada nilai Y.

Dengan melakukan uji t memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan. Untuk mencari t, maka digunakan rumus :

$$t_{hit} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Dimana :

$t$  = Statiska uji  $t$

$n$  = Jumlah kelompok

$r$  = Koefisien korelasi

Kriteria uji

1. Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$

2. Terima  $H_0$  jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$



## **BAB IV**

### **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Kebijakan Perusahaan dalam bidang Sumber Daya Manusia**

Faktor produksi sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat berharga bagi perusahaan dalam memperkuat organisasi perusahaan dan perkembangan operasional. Dalam era globalisasi dan persaingan bebas di sektor ekonomi yang akhir-akhir ini semakin tajam, salah satu jawaban dalam menghadapi persaingan ini adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

PT. Indosat Tbk, mempunyai kebijakan dalam bidang sumber daya manusia yang cukup baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang unggul dan daya saingnya.

#### **4.2 Proses Seleksi dan Penempatan Pada Divisi Marcom JBRO PT. Indosat, Tbk**

Proses seleksi dan atau langkah-langkah seleksi yang dilakukan oleh Divisi Marcom JBRO PT. Indosat, Tbk untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi dan berkualitas. Adapun langkah-langkah seleksi dan penempatan yang dilakukan sebagai berikut :

### Langkah I : Seleksi dan Penempatan Karyawan Tahap Pendahuluan

Yaitu sebelum diadakan pemanggilan kepada para pelamar dilakukan seleksi awal dari berkas lamaran yang termasuk. Surat lamaran ini ada yang diharuskan ditulis tangan sendiri. Dari surat lamaran tersebut kita akan mendapatkan data-data sebagai landasan untuk seleksi meskipun belum sempurna. Data-data yang diperoleh misalnya tentang :

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Memang ada tugas yang akan sama hasilnya bila dikerjakan oleh pria maupun wanita, akan tugas-tugas tertentu akan lebih baik hasilnya bila dikerjakan oleh kaum wanita, demikian juga sebaliknya.

2. Umur

Umur dalam proses seleksi pegawai banyak pula mendapatkan perhatian untuk tugas-tugas tertentu akan lebih efektif bila dilakukan oleh karyawan dalam batasan-batasan umur tertentu.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan yang penting dalam proses seleksi, karena dari pendidikan ini dapat dilihat tingkat kemampuan dari pelamar. Dan ini juga dapat menentukan jabatan dari calon pegawai tersebut.

#### 4. Pengalaman

Pengalaman penting artinya didalam proses seleksi pegawai, pengalaman seseorang dapat menunjukan apa yang pernah dikerjakan oleh seorang calon pegawai pada saat melamar, dimana ia pernah berhenti bekerja diperusahaan lainya.

#### Langkah II : Seleksi dan Penempatan Karyawan Tahap Lanjutan

Seleksi tahap ini yaitu melalui tes-tes penerimaan. Tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang pelamar yang mana dalam hal ini bagian personalia dapat membandikan antara pelamar yang satu dengan pelamar yang lain Bantu menilai kemampuan pengalaman dan kepribadian pelamar serta persyaratan jabtannya.

Adapun tes-tes yang digunakan oleh PT. Indosat, Tbk untuk menyeleksi para calon pegawainya adalah :

##### 1. Wawancara

Wawancara ini dianggap sebagai langkah yang cukup penting karena merupakan pembicaraan foramal antara pewawancara dengan pelamar. Tujuannya adalah pengenalan pelamar dengan lebih baik dan kesempatan bagi pelamar untuk lebih mengenai organisasi yang akan memperkerjakannya.

## 2. Tes Profesi

Tes profesi ini diselenggarakan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi untuk jabatan yang akan dipercayakan kepadanya.

## 3. Tes Psikologi

Yaitu berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamental, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi. Tujuannya untuk mengetahui tingkat tanggung jawab para pelamar.

## 4. Tes Kesehatan

Tes ini berupa tes fisik kesehatan, tes ini sangat penting sekali karena apabila calon karyawan tidak lulus tes kesehatan maka tes-tes yang lainya juga dinyatakan gagal.

### Langkah III : Seleksi dan Penempatan Karyawan Tahap Akhir

Seleksi tahap ini yaitu wawancara dan meminta referensi dari calon pegawai. Untuk lebih jelasnya penulis akan menjelaskan dari seleksi tahap akhir ini sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab dengan bagian seleksi tenaga kerja atau staf bagian personalia dan penyelia yang akan menjadi atasan secara langsung dari calon karyawan tersebut untuk mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan cirri calon pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

#### 2. Meminta referensi dari calon pegawai

Referensi ini berisikan keterangan tentang diri pelamar baik tentang pribadinya, pengalamannya, kecakapannya, keterampilannya dan sebagainya

### **4.3 Karakteristik Responden**

#### 4.3.1 Usia Responden

Usia sangat menentukan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas tertentu agar lebih efektif, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Begitu pula juga deanga PT. Indosat (Persero), usia karyawan sangat diperhatikan dalam menyeleksi tenaga kerja guna dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada table berikut ini menunjukan usia responden yaitu karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcom JBRO.

**Tabel 4.3.1**  
**Usia Responden**

| Usia Responden | Jumlah Responden | Persentase |
|----------------|------------------|------------|
| 20 – 25 tahun  | 3                | 15 %       |
| 26 – 31 tahun  | 10               | 50 %       |
| 32 – 43 tahun  | 6                | 30 %       |
| ≥ 44 tahun     | 1                | 5 %        |
| Jumlah         | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 responden (15 %) berusia antara 20 – 25 tahun, 10 responden (50 %) berusia 26 – 31 tahun, 6 responden (30 %) berusia antara 32 – 43 tahun dan sisanya 1 responden (5 %) berusia diatas 44 tahun.

#### 4.3.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden adalah laki-laki dan perempuan karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcom JBRO yang ikut berpartisipasi dalam menggapai kuisisioner mengenai hubungan seleksi dan penempatan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan

Pada table berikut ini menunjukkan jenis kelamin responden yaitu karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcom JBRO

**Tabel 4.3.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki – Laki   | 13               | 65 %       |
| Perempuan     | 7                | 35 %       |
| Jumlah        | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table diatas diketahui bahwa terdapat 13 orang responden laki-laki (65 %) dan sisinya 7 orang responden perempuan (35 %) yang merupakan karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO

#### 4.3.3 Pendidikan Responden

Pada table berikut ini menunjukan jenjang pendidikan responden karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO.

**Tabel 4.3.3**  
**Pendidikan Responden**

| Jenjang pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------------|------------------|------------|
| SLTA               | 3                | 15 %       |
| Akademi            | 7                | 35 %       |
| Sarjana            | 10               | 50 %       |
| Jumlah             | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table di atas diketahui bahwa terdapat 3 responden (15 %) berpendidikan SLTA, 7 Responden (35 %) berpendidikan Akademi, dan 10 responden (50 %) berpendidikan Sarjana.

#### 4.3.4 Masa Kerja Pada Perusahaan

Masa kerja responden selama bekerja pada PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO, sangat bervariasi yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.3.4**

**Masa Kerja**

| Masa kerja    | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| 1 – 5 tahun   | 3                | 15 %       |
| 6 – 10 tahun  | 6                | 30 %       |
| 11 – 15 tahun | 5                | 25 %       |
| 16 – 20 tahun | 5                | 25 %       |
| ≥ 21 tahun    | 1                | 5 %        |
| Jumlah        | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari table di atas diketahui bahwa terdapat 3 responden (15 %) yang sudah bekerja selama antara 1 – 5 , 6 Responden (30 %) sudah bekerja selama antara 6 – 10

, 5 responden ( 25 %) sudah bekerja selama 11 – 15 tahun, 5 responden ( 25 %) sudah bekerja selama 16 – 20 tahun, dan sisanya 1 responden ( 5 %) sudah bekerja selama lebih dari 21 tahun.

#### **4.4 Analisis Terhadap Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO**

Pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan yang dilakukan pada PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO, dirasakan cukup optimal. Hal ini dapat terlihat dari tingkat produktivitas serta pelaksanaan seleksi itu sendiri yang berjenjang dan terkoordinir dengan baik.

Untuk lebih jelasnya mengetahui jawaban kuesioner responden seputar pertanyaan-pertanyaan tentang seleksi dan penempatan karyawan dan produktivitas kerja karyawan PT. Indosat, Tbk Divisi Marcomm JBRO

##### **Hasil Kuisisioner Seleksi dan Penempatan Karyawan**

**Tabel 4.4.1**

**Proses penerimaan tenaga kerja yang selektif dapat menempatkan tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya**

| Jawaban       | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju | 4                | 20 %       |
| Setuju        | 9                | 45 %       |
| Ragu-ragu     | 7                | 35 %       |

|                     |    |       |
|---------------------|----|-------|
| Tidak Setuju        | 0  | 0 %   |
| Sangat Tidak Setuju | 0  | 0 %   |
| Jumlah              | 20 | 100 % |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.1 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 9 responden setuju (45 %), dan sisanya 7 responden menjawab ragu-ragu (35 %). Hal berarti dengan dilaksanakannya proses penerimaan tenaga kerja yang selektif akan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya

**Tabel 4.4.2**

**Pelaksanaan Seleksi tenaga kerja akan meningkatkan  
produktivitas kerja karyawan**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 3                | 15 %       |
| Setuju              | 14               | 70 %       |
| Ragu-ragu           | 3                | 15 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.2 diketahui bahwa 3 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 15 %), 14 responden setuju (70 %), 3 responden menjawab ragu-ragu (15% ). Hal ini berarti menunjukkan dengan dilaksanakannya seleksi tenaga kerja oleh perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan itu sendiri.

**Tabel 4.4.3**

**Didalam pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan  
diperlukan dasar-dasar seleksi.**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 20 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 4                | 20 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.3 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 12 responden setuju (60 %), dan sisanya 4 responden menjawab ragu-ragu (20 % ). Hal ini berarti bahwa didalam pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan diperlukan dasar-dasar seleksi agar perusahaan mendapatkan karyawan yang produktif.

**Tabel 4.4.4**

**Pelaksanaan seleksi harus dilakukan didalam PT. Indosat (Persero)**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 11               | 55 %       |
| Ragu-ragu           | 4                | 20 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.4 diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 15 %), 11 responden setuju (55 %), 4 responden menjawab ragu-ragu (20% ). Hal ini berarti proses pelaksanaan seleksi harus dilakukan di dalam PT. Indosat, Tbk agar perusahaan mendapatkan karyawan yang produktif dalam bekerja.

**Tabel 4.4.5**

**Tes tertulis untuk menguji kempuan keahlian  
dan keahlian pelamar**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 8                | 40 %       |
| Ragu-ragu           | 6                | 30 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.5 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 8 responden setuju (40 %), dan sisanya 6 responden menjawab ragu-ragu (30 % ). Hal ini berarti menunjukkan bahwa tes tertulis dianggap sangat menguji kempuan dan keahlian pelamar.

**Tabel 4.4.6**

**Tes psikologi harus dilakukan dalam  
pelaksanaan seleksi tenaga kerja**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 9                | 45 %       |
| Setuju              | 9                | 45 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.6 diketahui bahwa 9 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 45 %), 9 responden setuju (45 %).2 responden menjawab ragu-ragu(10 %). Hal ini berarti menunjukkan bahwa tes psikologi dianggap sangat mendukung potensi kecerdasan dan percaya diri pelamar.

MERCU BUANA

**Tabel 4.4.7**

**Wawancara sebagai salah satu pengukur kemampuan pelamar yang  
dihadapkan langsung kepada seorang pewawancara  
didalam pelaksanaan seleksi**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 1                | 5 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.7 diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 25 %), 12 responden setuju (60 %), 2 responden menjawab ragu-ragu (10 %), dan sisanya 1 responden menjawab tidak setuju (5 % ). Hal ini berarti bahwa wawancara merupakan salah satu tolak ukur kemampuan pelamar dan harus dihadapkan langsung kepada seorang pewawancara didalam seleksi.

**Tabel 4.4.8**  
**Pelaksanaan tes kesehatan harus dilaksanakan**  
**didalam pelaksanaan seleksi**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 11               | 55 %       |
| Ragu-ragu           | 4                | 20 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.8 diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 25 %), 11 responden setuju (55 %), 4 responden menjawab ragu-ragu (20 %). Hal ini berarti proses pelaksanaan tes kesehatan harus dilakukan didalam proses seleksi guna mendapatkan karyawan yang produktif.

MERCU BUANA

**Tabel 4.4.9**

**Proses seleksi merupakan dasar usaha yang sistematis guna menjamin  
Bahwa mereka yang dianggap paling tepat**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 0                | 0 %        |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 8                | 40 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.9 diketahui bahwa 10 responden setuju (50 %), dan sisanya 8 responden menjawab ragu-ragu (40 %). Hal ini berarti menunjukkan bahwa proses merupakan usaha yang sistematis guna menjamin bahwa mereka paling tepat untuk menjadi karyawan.

MERCU BUANA

**Tabel 4.4.10**

**Proses seleksi karyawan harus dilakukan  
secara seobyektif mungkin**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 3                | 15 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.10. diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 25 %), 12 responden setuju (60 %), 3 responden menjawab ragu-ragu (15% ). Hal ini berarti proses seleksi harus secara seobyektif mungkin agar perusahaan mendapatkan karyawan yang produktif.

MERCU BUANA

**Tabel 4.4.11**

**Masa orientasi sebagai masa pengenalan yang memberikan gambaran yang baik tentang perusahaan**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 20 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 4                | 20 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.11 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 12 responden setuju (60 %), dan sisanya 4 responden menjawab ragu-ragu (20 %). Hal ini berarti menunjukkan masa orientasi adalah sebagai masa pengenalan yang menggambarkan baik tentang perusahaan.

**Tabel 4.4.12**

**Proses seleksi oleh perusahaan akan menempatkan karyawan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 20 %       |
| Setuju              | 9                | 45 %       |
| Ragu-ragu           | 5                | 25 %       |
| Tidak Setuju        | 1                | 5 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 1                | 5 %        |

|        |    |       |
|--------|----|-------|
| Jumlah | 20 | 100 % |
|--------|----|-------|

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.12 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 9 responden setuju (45 %), 5 responden ragu-ragu (25 %), 1 responden tidak setuju (5 %), dan sisanyq 1 responden menjawab sangat tidak setuju ( 5 %). Hal iniberarti bahwa proses seleksi oleh perusahaan akan menempatkan karyawan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan.

**Tabel 4.4.13**

**Penempatan karyawan pada jabatan tertentu di PT. Indosat telah disesuaikan dengan pendidikanya**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 3                | 15 %       |
| Setuju              | 9                | 45 %       |
| Ragu-ragu           | 8                | 40 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.13 diketahui bahwa 3 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 15 %), 9 responden setuju (45 %), dan sisanya 8 responden menjawab ragu-ragu (40 %). Hal ini berarti menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada jabatan tertentu di PT Indosat sudah sesuai dengan pendidikanya.

**Tabel 4.4.14**

**Pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Indosat sangat berperan  
untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pelamar didalam  
menyelesaikan tugas dan tanggung jawab**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 7                | 35 %       |
| Ragu-ragu           | 6                | 30 %       |
| Tidak Setuju        | 1                | 5 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 1                | 5 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari table 4.2.14 diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 25 %), 7 responden setuju (35 %), 6 responden ragu-ragu ( 30 %), 1 responden tidak sangat setuju ( 5% ), dan sisanya menjawab 1 responden menjawab sangat tidak setuju (5 %). Hal ini menunjukkan bahwa dengan diadakannya pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Indosat sangat berperan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pelamar didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

**Tabel 4.4.15**

**Pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Indosat dapat memotivasi karyawan dalam pekerjaannya**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 10               | 50 %       |
| Ragu-ragu           | 4                | 20 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.15 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 1 responden setuju (50 %), dan sisanya 4 responden menjawab ragu-ragu (20 %). Hal ini berarti menunjukkan penempatan seleksi dan penempatan di PT Indosat dapat memotivasi karyawan dalam pekerjaannya.

### Hasil Kuisisioner Produktivitas

**Tabel 4.4.16**

**Pendidikan, keterampilan, Lingkungan pekerjaan, Kesehatan dan Masih**

**Banyak Faktor lain Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 20 %       |
| Setuju              | 15               | 75 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.16 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 15 responden setuju (75 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu ( 5%). Hal ini berarti pendidikan, keterampilan, lingkungan pekerjaan, kesehatan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja selain itu masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 4.4.17**

**Pencapai Target Yang Telah Ditentukan Sesuai Prosedur dan Tepat  
Waktunya Dapat Menentukan Produktivitas Kerja Yang Tinggi**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.17 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 12 responden setuju (60 %), dan sisanya 2 responden menjawab ragu-ragu (10% ). Hal ini demikian keberhasilan dalam mencapai taeget sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tepat waktu akan dapat menunjukan produktivitas kerja karyawan tinggi.

**Tabel 4.4.18**

**Mutu hasil kerja Dapat meningkatkan  
produktivitas kerja Karyawan**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 10               | 50 %       |
| Ragu-ragu           | 3                | 15 %       |
| Tidak Setuju        | 1                | 5 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.18 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 10 responden setuju (50 %), 3 responden ragu-ragu (15 %), dan sisanya menjawab 1 responden tidak setuju (5 %). Hal ini berarti mutu kerja mencakup mutu dan kualitas yang menghasilkan dalam bentuk uang juga meliputi tingkat layanan yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 4.4.19**

**Produktivitas Kerja Yang Tinggi Apabila Karyawan  
Hadir di Tempat Kerja Tepat Pada Waktunya**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 12               | 60 %       |
| Setuju              | 6                | 30 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |

|        |    |       |
|--------|----|-------|
| Jumlah | 20 | 100 % |
|--------|----|-------|

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.19 diketahui bahwa 12 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 60 %), 6 responden setuju (30 %), dan sisanya 2 responden menjawab ragu-ragu (10% ). Hal ini berarti keberhasilan perusahaan akan tercapai apabila para pegawai berdisiplin untuk selaluhadir tepat waktu ditempat kerja.

**Tabel 4.4.20**

**Bekerja Dengan Seluruh Kemampuan Untuk Menunjukkan  
Produktivitas Kerja Yang Tinggi**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.17 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 12 responden setuju (60 %), dan sisanya 2 responden menjawab ragu-ragu (10% ). Hal ini berarti pegawai yang baik akan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan cara berdisiplin waktu untuk menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

**Tabel 4.4.21**

**Kesehatan Merupakan Faktor Penting Yang  
Mendukung Peningkatan Produktivitas**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 3                | 15 %       |
| Setuju              | 16               | 80 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.17 diketahui bahwa 3 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 15 %), 16 responden setuju (80 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5% ). Hal ini berarti produktivitas kerja akan meningkat apabila pegawai mempunyai kesehatan yang baik juga.

**Tabel 4.4.22**

**Produktivitas Kerja Karyawan Berkaitan Dengan Tingkat Kedisiplinan  
Dan Kesehatan Karyawan**

| Jawaban       | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju | 4                | 20 %       |
| Setuju        | 10               | 50 %       |
| Ragu-ragu     | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju  | 1                | 5 %        |

|                     |    |       |
|---------------------|----|-------|
| Sangat Tidak Setuju | 1  | 5 %   |
| Jumlah              | 20 | 100 % |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.22 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 10 responden setuju (50 %), 2 responden ragu-ragu (10% ), 1 responden tidak setuju (5 %), dan sisanya menjawab 1 responden sangat tidak setuju (5% ) Hal ini berarti kedisiplinan dan kesehatan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas

**Tabel 4.4.23**

**Pengetahuan Serta Pengalaman Dapat Meningkatkan Wawasan  
Seseorang Dalam Bekerja dan Berkarir**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 6                | 30 %       |
| Setuju              | 13               | 65 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.23 diketahui bahwa 6 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 30 %), 13 responden setuju (65 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5 % ). Hal ini berkaitan dengan adanya pengetahuan serta pengalaman, maka wawasan seorang meningkat dalam bekerja dan berkarir.

**Tabel 4.4.24**

**Keterampilan dan Keahlian Sangat Menunjang Pekerjaan  
Untuk Meningkatkan Produktivitas**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 3                | 15 %       |
| Setuju              | 16               | 80 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.17 diketahui bahwa 3 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 15 %), 16 responden setuju (80 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5 % ). Hal ini demikian berarti pegawai yang mempunyai keterampilan dan keahlian dapat menunjang pekerjaan di dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 4.4.25**

**Semangat Kerja Akan Meningkatkan Dengan Diberikannya  
Keterjaminan Pekerjaan Oleh perusahaan**

| Jawaban       | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju | 8                | 40 %       |
| Setuju        | 11               | 55 %       |
| Ragu-ragu     | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju  | 0                | 0 %        |

|                     |    |       |
|---------------------|----|-------|
| Sangat Tidak Setuju | 0  | 0 %   |
| Jumlah              | 20 | 100 % |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.25 diketahui bahwa 8 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 40 %), 11 responden setuju (55 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5% ). Dengan demikian berarti pegawai dapat bekerja dengan baik serta akan memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan ia bekerja apabila perusahaan memberikan jaminan pekerjaanya

**Tabel 4.4.26**

**Kesesuaian Penempatan Pegawai pada Unit Kerja dan Jabatan Dapat  
Meningkatkan Produktivitas Kerja**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 2                | 10 %       |
| Setuju              | 17               | 75 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.26 diketahui bahwa 2 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 10 %), 17 responden setuju (75 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5 % ). Hal ini berarti dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 4.4.17****Pembatasan Diri untuk Selalu Absen**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 12               | 60 %       |
| Setuju              | 8                | 40 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.27 diketahui bahwa 12 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 60 %), 8 responden setuju (40 %), dan sisanya 1 responden menjawab ragu-ragu (5 % ). Hal ini berarti produktivitas akan baik apabila pegawai menerapkan seminimal mungkin untuk selalu absen.

**Tabel 4.4.28****Pernyataan Tentang Tidak Akan Meninggalkan****Pekerjaan Sebelum Jam Kerja Selesai**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 20 %       |
| Setuju              | 14               | 70 %       |
| Ragu-ragu           | 2                | 10 %       |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.28 diketahui bahwa 4 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 20 %), 14 responden setuju (70 %), dan sisanya 2 responden menjawab ragu-ragu (10% ). Hal ini berarti pegawai yang mempunyai tanggung jawab akan pekerjaannya dan akan terus bekerja sampai jam kerja selesai.

**Tabel 4.4.29**

**Pendidikan dan Keterampilan Dalam Bekerja**

**Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 7                | 35 %       |
| Setuju              | 12               | 60 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 0                | 0 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.29 diketahui bahwa 7 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 35 %), 12 responden setuju (60 %), dan sisanya responden menjawab ragu-ragu (5 % ). Hal ini berarti pendidikan dan keterampilan seseorang dalam bekerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

**Tabel 4.4.30**  
**Lingkungan Pekerjaan Yang Sehat dan Baik Mendukung Perusahaan**  
**Untuk Meningkatkan Produktivitas**

| Jawaban             | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| Sangat Setuju       | 5                | 25 %       |
| Setuju              | 13               | 65 %       |
| Ragu-ragu           | 1                | 5 %        |
| Tidak Setuju        | 1                | 5 %        |
| Sangat Tidak Setuju | 0                | 0 %        |
| Jumlah              | 20               | 100 %      |

Sumber : Hasil Kuisisioner (diolah)

Dari table 4.2.30 diketahui bahwa 5 orang responden yang menjawab sangat setuju ( 25 %), 13 responden setuju (65 %), 1 responden ragu-ragu (5 % ), dan sisanya menjawab 1 responden tidak setuju (5 %). Hal ini berarti dengan lingkungan pekerjaan yang baik dan sehat dapat meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan.

#### **4.5 Analisa Hubungan Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.**

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan yang positif antara Variabel Penempatan Tenaga Kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan, maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel ini maka Hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

- Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \rho=0$  (Variabel seleksi dan penempatan tidak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan produktifitas kerja karyawan)

$H_a : \rho < 0$  (Variabel seleksi dan penempatan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan)

- Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan ( $\alpha$ )=5%
- Asumsi : tolak  $H_0$  bila nilai uji signifiakansi SPSS ( $\alpha^*$ ) = 0.05 , terima  $H_0$  bila nilai  $\alpha^* < 0.05$
- Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala likert, sehingga uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi Spearman (Usman, 2003 :198).

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**Tabel 4.5**  
**Uji Korelasi antara variable Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dengan**  
**variable Produktivitas Kerja Karyawan**

| Correlations   |                        |                         | X      | Y      |
|----------------|------------------------|-------------------------|--------|--------|
| Spearman's rho | Seleksi dan Penempatan | Correlation Coefficient | 1.000  | .842** |
|                |                        | Sig. (2-tailed)         | .      | .000   |
|                |                        | N                       | 20     | 20     |
|                |                        |                         |        |        |
|                | Produktivitas kerja    | Correlation Coefficient | .842** | 1.000  |
|                |                        | Sig. (2-tailed)         | .000   | .      |
|                |                        | N                       | 20     | 20     |
|                |                        |                         |        |        |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (variabel Seleksi dan penempatan tenaga kerja) dengan data Y (variabel produktivitas kerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,842. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak  $H_0$  atau diterima  $H_a$ . Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat dari kedua variabel diatas.

Nilai 0,842 mempunyai nilai yang positif. Dan nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding lurus artinya semakin tinggi nilai variabel X (variabel penempatan tenaga kerja) maka semakin tinggi nilai variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

#### Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat lemah     |
| 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 0,40 – 0,599       | Cukup kuat       |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

Sumber : Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (2005 : 183) Cetakan, Bandung

#### 4.5 Analisis Pengujian Hipotesis

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman dimana kriteria pengujian dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

Jika  $r = 0$ , atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel tidak terdapat hubungan sama sekali.

Jika  $r = 1$ , atau mendekati 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan searah artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada nilai Y.

Jika  $r = -1$ , atau mendekati  $-1$ , maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan terbalik artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan penurunan pada nilai Y.

❖ Pengujian Hipotesis

$$\begin{aligned}
 t_{hit} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \\
 &= \frac{0,842 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,842^2}} \\
 &= \frac{0,842 \sqrt{18}}{\sqrt{1-0,709}} \\
 &= \frac{3,572}{0,539} \\
 &= 6,627
 \end{aligned}$$

Penulis menetapkan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan tingkat keyakinan 95%.

Perhitungan nilai t tabel :

$$n = 20$$

$$df = n - 2$$

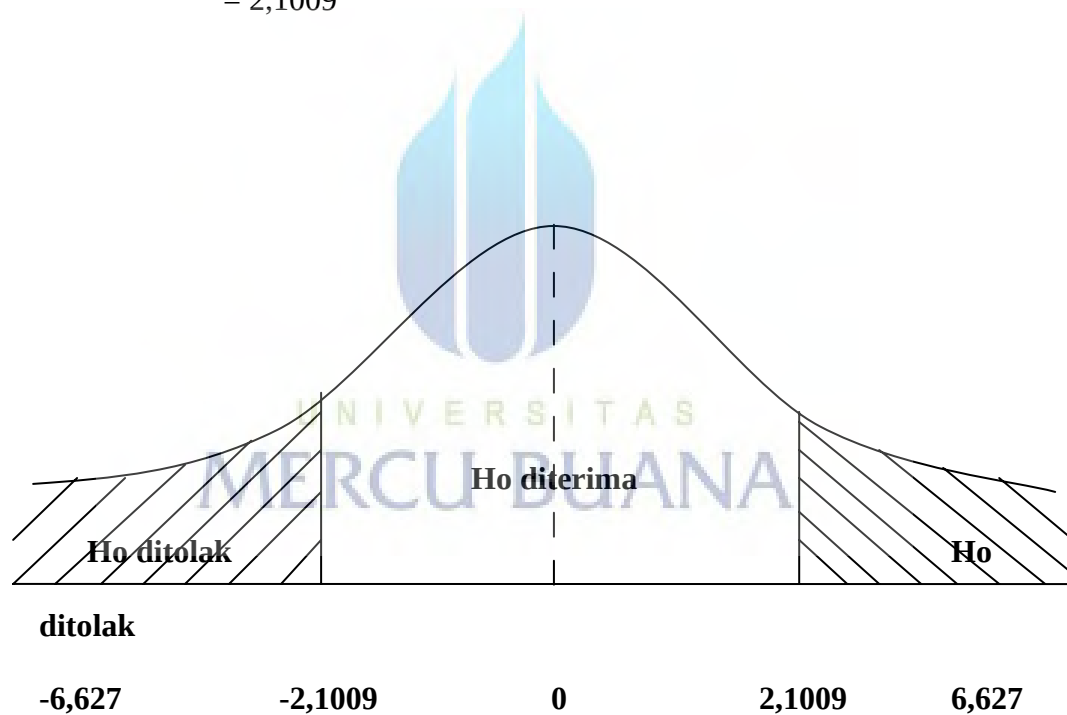
$$= 20 - 2 = 18$$

$$\alpha = 0,05 \text{ (tingkat keyakinan 95\%)}$$

$$\text{Maka } t_{\text{tabel}} = df ; \alpha$$

$$= 18 ; 0,05$$

$$= 2,1009$$



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai (6,627 > 2,1009), maka hipotesis Ho ditolak yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan

### Rekapitulasi Mengenai Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja ( X)

| NO            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Jumlah |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1             | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 60     |
| 2             | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 57     |
| 3             | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 59     |
| 4             | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 59     |
| 5             | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4  | 3  | 2  | 5  | 5  | 3  | 57     |
| 6             | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 60     |
| 7             | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 61     |
| 8             | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 59     |
| 9             | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 58     |
| 10            | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 58     |
| 11            | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 59     |
| 12            | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 58     |
| 13            | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 66     |
| 14            | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 61     |
| 15            | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 58     |
| 16            | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 60     |
| 17            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 61     |
| 18            | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 59     |
| 19            | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 57     |
| 20            | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 59     |
| <b>JUMLAH</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    | 1.186  |

### Rekapitulasi Mengenai Produktivitas Kerja Kartaywan( Y)

| NO            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Jumlah |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1             | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 63     |
| 2             | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 61     |
| 3             | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 64     |
| 4             | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 64     |
| 5             | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 62     |
| 6             | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 64     |
| 7             | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 64     |
| 8             | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 62     |
| 9             | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 60     |
| 10            | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 61     |
| 11            | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 62     |
| 12            | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 2  | 61     |
| 13            | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 63     |
| 14            | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 66     |
| 15            | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 64     |
| 16            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 64     |
| 17            | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 64     |
| 18            | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 63     |
| 19            | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 59     |
| 20            | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 62     |
| <b>JUMLAH</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    | 1.253  |

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Karakteristik responden pada PT.Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO yang sebagian besar untuk jenis kelamin adalah laki – laki yaitu sebanyak 13 responden (65 %), untuk usia responden dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia paling banyak berada pada usia 26 – 31 tahun yaitu sebanyak 10 responden (50 %), untuk tingkat pendidikan responden yang terbesar adalah Sarjana yaitu 10 responden (50 %), dan untuk lamanya bekerja yang terbesar adalah kurang dari 6 – 10 tahun yaitu 6 responden (30 %).
- 5.1.2 Kesimpulan yang penulis ambil untuk variabel penempatan tenaga kerja berdasarkan hasil kuesioner yang diolah banyaknya responden yang memilih setuju dengan total rata – rata 55%, maka dapat disimpulkan

bahwa pernyataan kuesioner mengenai Seleksi dan penempatan tenaga kerja dapat dijadikan dasar penilaian Seleksi dan penempatan tenaga kerja di PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO

- 5.1.3 Kesimpulan yang penulis ambil untuk variabel produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner yang diolah banyaknya responden memilih setuju dengan total rata – rata 48,5%, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner mengenai variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm JBRO baik.
- 5.1.4 Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (variable Seleksi dan penempatan tenaga kerja) dengan data Y (variabel produktivitas kerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,842. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dan karena nilai  $t_{hitung}$  6,627 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk tingkat keyakinan 95% adalah 2,1009 maka dapat dikatakan ada hubungan positif dan kuat serta signifikan antara variable seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (tolak  $H_0$ ).

## 5.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka penulis mencoba untuk mengajukan saran bagi PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO yang antara lain adalah adanya seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya masing – masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih tepat didalam penempatan tenaga kerja. Hal ini ditujukan agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan menilai apakah mereka berguna atau tidak bagi perusahaan khususnya karyawan pada bagian Personalia di PT. Indosat, Tbk pada Divisi Marcomm Regional JBRO.