

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Di era globalisasi sekarang ini dunia usaha semakin berkembang sejalan dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi perkembangan ini menuntut semua perusahaan untuk mempelajari dan mengembangkan dunia industri serta memanfaatkan sumber daya manusia seefektif mungkin guna tercapainya tujuan yang mengarah pada pemakaian sumber daya yang optimal dan hasil yang maksimal. Beberapa faktor yang mempunyai peran penting bagi suksesnya pelaksanaan aktivitas perusahaan. Faktor yang dimaksud adalah modal, teknologi, material serta sumber daya manusia yang keberadaannya perlu dikelola dengan baik agar perusahaan memperoleh hasil yang maksimal dan menghasilkan produk yang bermutu.

---

Di dalam mencari karyawan/karyawati, perusahaan harus dapat menseleksi terlebih dahulu sebelum menjadikan karyawan/karyawati di perusahaan. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui seleksi yang ketat. Proses seleksi menyangkut pengambilan keputusan bersama. Perusahaan memutuskan untuk mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja dan seberapa menariknya tawaran itu seharusnya. Jadi, proses seleksi itu sendiri serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Pada dunia usaha yang selalu berkembang, manusia selalu mempunyai peran yang menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan, baik itu tujuan jangka pendek, maupun jangka panjang bagi perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, hendaknya perusahaan juga memperhatikan efektifitas dan efisiensi yang mempunyai pengaruh positif terhadap tujuan dan perkembangan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu penggerak utama dalam suatu proses produksi serta menentukan lancarnya aktifitas perusahaan. Pemanfaatan potensi karyawan yang besar sangat diperlukan dengan harapan akan terjadi peningkatan hasil secara nyata terutama terhadap produktivitas perusahaan.

Satu bentuk perhatian yang dapat diberikan pihak perusahaan, adalah memenuhi kebutuhan karyawan atas gaji atau upah yang layak sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja ditunjukkan. Karena bila karyawan telah memperoleh gaji yang layak atau fasilitas-fasilitas pendukung lainnya, maka

kepuasan juga akan turut meningkat. Sehingga hal tersebut akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara yang lebih baik lagi.

Penetapan besarnya gaji yang harus diterima oleh seorang karyawan harus diperhitungkan secara cermat oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang dianggap perlu, seperti pengalaman kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga dan lainnya.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Mereka akan bekerja dengan baik selama kebutuhan terpenuhi. Hal ini akan tercermin dan tampak dari perasaan dan sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya. Ada korelasi antara tingkat kepuasan pemenuhan kebutuhan dengan prestasi kerja. Makin bertambah tingkat kepuasan pemenuhan kebutuhan akan mengakibatkan bertambah pula mengakibatkan bertambah pula prestasi kerja yang dihasilkan. Namun hal ini tidak bersifat mutlak. Dalam beberapa kasus, jika tingkat kepuasan pemenuhan kebutuhan sudah maksimal, biasanya tidak lagi akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk jasa (kompensasi), juga harus diupayakan agar dapat merangsang gairah kerja karyawan. Dengan demikian produktivitas yang dicapai perusahaan lebih baik.

---

Dengan demikian semakin baik / tingginya produktivitas yang berhasil dicapai oleh perusahaan maka akan lebih memperkuat kedudukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Produktivitas yang tinggi juga memberi keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan dan juga para karyawan.

Dilain pihak, peningkatan produktivitas juga harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sebab dengan adanya kemampuan (*skill*), maka pencapaian produktivitas akan cepat terlaksana.

Dalam menjembatani beberapa masalah tersebut diatas, salah satu cara yang ditempuh oleh manajemen adalah dengan jalan membuat kebijaksanaan berupa pemberian gaji dan proses penyeleksian .

Dari uraian tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik dan perlu untuk membahas masalah gaji karyawan dan proses penyeleksian sebagai masalah pokok dalam penyusunan skripsi ini. Disamping itu penulis juga merasa perlu untuk membahas peranan gaji serta proses seleksi dalam meningkatkan produktivitas. Sebagai obyek penelitian ini dipilih PT. Euro Management Indonesia sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman mahasiswa/mahasiswi kuliah diluar negeri yaitu : German, Perancis, Austria.

Berdasarkan pokok pembahasan diatas, penulis mengambil judul :

**“ANALISIS PENGARUH BIAYA PROSES SELEKSI KARYAWAN DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGIRIMAN MAHASISWA STUDI KE LUAR NEGERI DI PT. EURO MANAGEMENT INDONESIA”.**

## **1.2 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dilakukanya penelitian ini, antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana faktor-faktor proses seleksi dan gaji mempengaruhi produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.
2. Untuk mendapatkan gambaran tentang ada atau tidaknya hubungan antara proses seleksi, gaji karyawan dan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.
3. Untuk melihat masalah-masalah yang timbul berkenaan dengan proses seleksi juga penetapan gaji, serta peranan masing-masing dalam upaya meningkatkan produktivas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

## **1.3 PERUMUSAN MASALAH**

Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan untuk mempermudah penyelesaian masalah yang dihadapi perusahaan. Perumusan masalah ini merupakan pedoman kearah langkah-langkah penyelesaian masalah itu sendiri. Berdasarkan latar belakang serta ruang lingkup masalah, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses seleksi karyawan di PT. Euro Management Indonesia?
2. Faktor- faktor apa yang mempengaruhi besarnya gaji?
3. Adakah hubungan antara proses seleksi dan gaji dengan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi?
4. Seberapa besar kedua faktor tersebut mempengaruhi produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi?

---

#### **1.4 PEMBATASAN MASALAH**

Agar penulisan ini terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan serta memperjelas ruang lingkup perusahaan maka perlu dilakukan beberapa pembatasan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang diuji dalam hubungannya dengan produktivitas adalah proses seleksi dan gaji tetap.
2. Analisa regresi dan korelasi, menggunakan metode regresi multipel dengan dua variabel bebas.

#### **1.5 METODOLOGI PENELITIAN**

Untuk memperoleh data dari hasil penelitian, penyusun menggunakan beberapa metode teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Metode pengamatan langsung

Pengumpulan data secara langsung dengan melakukan wawancara (*interview*) kepada pihak terkait, dan pencarian data berdasarkan penelitian secara langsung.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan melakukan studi literature, yaitu mempelajari dan memahami teori-teori yang berkaitan dengan obyek penelitian.

---

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang pemilihan judul atau alasan penulis mengambil topik tersebut, ruang lingkup masalah yang dibahas dan tujuan melakukan penelitian ini. Lalu akan dijelaskan juga mengenai metode penelitian yang digunakan, termasuk analisa yang dipakai. Sebagai penutup bab pendahuluan ini, akan dikemukakan tentang sistematika pembahasan mulai dari bab yang paling awal hingga yang terakhir.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan dibahas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian produktivitas, serta pengertian tentang proses seleksi dan gaji dan hubungan antara proses seleksi dan gaji dengan produktivitas pengiriman mahasiswa/magasiswi.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas masalah lokasi dan waktu penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui situasi dan kondisi perusahaan.

### **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini menyajikan semua data-data yang didapatkan selama melakukan penelitian serta data-data yang diperlukan sebagai dasar pemecahan masalah. Kemudian mengolah data tersebut sehingga

dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

## **BAB V ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas tentang biaya gaji dan upah yang dikeluarkan oleh PT. Euro Management Indonesia dalam beberapa periode, disertai juga dengan tingkat produktivitas yang berhasil dicapai selama periode tersebut. Di samping itu pada bab ini akan diuraikan tentang analisa regresi korelasi yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan proses seleksi, gaji serta upaya yang telah dilakukan pihak perusahaan untuk menanggulangi hambatan-hambatan tersebut.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari seluruh pembahasan yang ada dalam skripsi ini, dimana pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan atas seluruh pembahasan yang ada, yang dinilai cukup penting berkenaan dengan masalah yang dibahas. Juga akan diberikan sejumlah saran yang dirasakan dapat membantu pihak perusahaan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi, terutama berhubungan dengan proses seleksi, gaji serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sampai saat ini sudah banyak teori yang mengemukakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini bukan untuk dipermasalahkan melainkan digunakan sebagai pedoman untuk suatu hasil yang dapat dijadikan sumbangan kepada dunia bisnis dan ilmu pengetahuan. Bagaimanapun tinggi teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasional tidak akan mampu mendapatkan hasil yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia dalam struktur organisasi sangat penting, karena perkembangan pemahaman tentang peranan sumber daya manusia mendorong berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengembangan sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan. Pengertian sumber daya manusia mencakup semua unsur yang dimiliki seperti energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik, serta mental manusia yang dapat digunakan untuk memproduksi. Agar pengertian sumber daya manusia

lebih jelas, dibawah ini penulis mengutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :

**Manulang (1963)** Menyatakan bahwa : *“Manajemen adalah seni dan ilmu pemecahaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengendalian sumber daya alam maupun manusia untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan. Pengertian manajemen adalah proses memanfaatkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia atau sumber daya yang lain disebut sebagai unsure manajemen”*.

**Manulang (1981)** Menyatakan bahwa : *“Unsur manajemen terdiri dari kelompok yaitu antara lain : Manusia (man), Bahan (material), Mesin atau peralatan (machine), Metoda (methode), dan berupa Uang (money). Semua unsure diatas disebut dengan lima (5) M, yaitu mencakup : (1) Perencanaan, diartikan sebagai manager harus merencanakan kegiatan pada waktu yang akan datang. (2) Pengorganisasian, sebagai pengolahan dan pengorganisasian sumber daya manusia, material oleh seorang manager. Memimpin, yaitu untuk mengarahkan atau mempengaruhi bawahan oleh manager dalam melaksanakan apa yang telah ditetapkan”*.

**Flippo** terjemahan **Masud (1993)** menyatakan bahwa : *“Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, deployment, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the*

*and individual, organizational, and societal objectives, are accomplished*'.

Artinya :

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah merupakan ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengarahan atas aktifitas-aktifitas personalia yang meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharanya melalui fasilitas dan kebijaksanaan perusahaan serta partisipasi dari masing-masing individu. Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, sumber daya manusia mempunyai fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen.

**Flippo** terjemahaan **Masud (1993)** menyatakan bahwa: Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi pada dua

kelompok yaitu : (1) Fungsi manajemen, diantaranya : Perencanaan (*planning*) yaitu, manager harus menyadari bahwa seberapa besar waktu mereka disediakan untuk perencanaan. Manager Personalia perencanaan berarti penentuan personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang akan dituju perusahaan. Proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari manager personalia dalam keahlian bidang sumber daya manusia. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu, Manager menyusun rencana organisasi dengan membentuk struktur hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah disiapkan. Pengarahan (*directing*) yaitu, Manager harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya untuk menciptakan kemauan kerja yang kuat, sehingga kegiatan perusahaan secara menyeluruh dapat dilaksanakan secara efektif. Pengendalian (*controlling*) yaitu, fungsi manajerial berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia. (2) Fungsi Operational.yaitu : Pengadaan tenaga kerja (*procurementen*) yaitu, menentukan sasaran organisasi. Proses yang dilakukan adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk perekrutan serta penempatan. Pengembangan (*development*), setelah tenaga kerja diperoleh maka tenaga kerja harus dikembangkan sesuai dengan peranan yang dipegang. Kompensasi (*compentation*), fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa yang memadai, sebagai imbalan atas kontribusi terhadap tujuan organisasi. Integrasi

(*integration*), integrasi merupakan usaha untuk menentukan, menghasilkan, atau kecocokan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Pemeliharaan (*maintenance*). Apabila fungsi diatas dijalankan dengan baik secara terus menerus, perusahaan akan mempunyai tenaga kerja (*separation*), jika perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan tenaga kerja maka perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu, perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam pengembalian karyawan kedalam masyarakat dengan keadaan sebaik mungkin.

## **2.2 PRODUKTIVITAS**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas memiliki banyak aspek seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas mutu, produktivitas bahan baku, produktivitas sumber daya manusia, produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi dan masih banyak lagi. Pada skripsi ini penulis ingin membatasi aspek produktivitas dengan hanya membahas produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

Revolusi pertanian, revolusi industri dan kini revolusi informasi, masing-masing pada masanya telah menyebabkan peningkatan kemajuan manusia yang cukup berarti, pendapatan rata-rata penduduk dunia telah meningkat, kehidupan ekonomi dan pembangunan mengalami perbaikan yang relatif pesat. Naiknya taraf

hidup akibat adanya revolusi tersebut terutama karena naiknya produktivitas.

**Dewan Produktivitas Nasional (1983)**, menyatakan bahwa : Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

**J. Ravianto (1998)**, menyatakan bahwa : Produktivitas merupakan rasio atau perbandingan antara pengeluaran (output) yang dihasilkan oleh berbagai elemen masukan (input) dibagi dengan masukan-masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.

**Simanjutak (1997)**, menyatakan bahwa : Produktivitas dapat dianggap sebagai masukan ataupun sebagai keluaran dari suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

**Sinungan (1995)**, menyatakan bahwa : Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik sebab mengukur hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah yang bervariasi.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

- Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

sekarang ini memuaskan, namun hanya menggambarkan apakah meningkat atau berkurang.

- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, seksi) dengan yang lain. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target dan inilah yang terbaik untuk memuaskan perhatian pada sasaran / tujuan.

**Bambang Kusriyanto (1999)**, menyatakan bahwa :  
Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam perorang).

Dirumuskan :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}$$

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Keluaran (dalam unit, ton, area)}}{\text{Jumlah tenaga kerja (jumlah karyawan)}}$$

**Husein Umar (1992)**, menyatakan bahwa : produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dari beberapa definisi mengenai produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menghasilkan barang atau

jasa yang seharusnya berlandaskan sikap mental bahwa mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

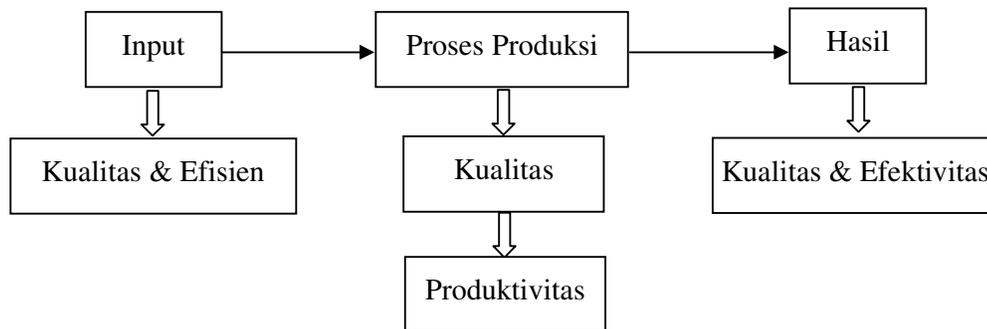
Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan perusahaan akan memperoleh keuntungan yang tinggi pula sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa : Produktivitas itu penting sekali, karena keuntungan perusahaan banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan melalui informasi modal dan penambahan kerja.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas Menghasilkan output}}{\text{Efisiensi Menggunakan input}}$$

Dengan demikian peningkatan produktivitas dapat dilakukan :

- Pengurangan penggunaan sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- Pengurangan penggunaan sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.
- Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar lagi.

Selanjutnya, keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat dirangkai dalam gambar 2.1 skema seperti berikut ini :



**Gambar 2.1**  
**Skema Produktivitas**

Sumber: Husein Umar, riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (PT. Gramedia, 2002).

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Sekurang-kurangnya ada dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas, baik secara langsung maupun tidak dalam suatu organisasi. Produktivitas akan meningkat bila faktor-faktor ini dikombinasikan secara sinergis, sehingga akan melipatkan gandakan hasilnya dibandingkan bila kita mengerjakan secara terpisah. Sinergis adalah kombinasi dari beberapa faktor dalam suatu proses sedemikian rupa, sehingga hasil pengoperasian kombinasi tersebut mempunyai perbedaan dibandingkan jika pengoperasiannya sendiri-sendiri. Dalam sinergis, bila ada dua bagian digunakan bersama-sama, maka yang seharusnya mendapat dua mungkin akan mendapat tiga, empat atau lima.

**Sumanth (1984)** menyatakan, pada umumnya secara global ada dua belas faktor yang mempengaruhi naik turunya produktivitas antara lain:

- a. Peraturan pemerintah
- b. Pemakaian kapasitas
- c. Umur pabrik dan peralatan
- d. Rasio capital / buruh
- e. Penelitian dan pengembangan
- f. Investasi
- g. Ongkos energi
- h. Etika kerja
- i. Kerja kelompok
- j. Ketakutan pekerja dan kehilangan pekerjaanya
- k. Pengaruh serikat
- l. Manajemen

Melakukan program pengukuran produktivitas berarti menata dan mengkombinasikan faktor-faktor ini dalam menghasilkan produksi yang tinggi dengan penggunaan sumber yang minimal.

### **2.2.3 Sebab-sebab yang Mengakibatkan Turunya Produktivitas**

**Sumanth (1984)** mengatakan, ada beberapa sebab yang dapat mengakibatkan turunya produktivitas, yaitu :

- a. Ketidakmampuan mengukur, mengevaluasi dan mengatur produktivitas dari para pekerja sehingga mengakibatkan penghamburan dari pemakaian sumber-sumber.
- b. Pemberian dan pembagian keuntungan tanpa diimbangi dengan peningkatan produktivitas, sehingga inflasi menjadi meningkat.
- c. Terjadinya penundaan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena ketidakjelasan wewenang serta ketidakefisiensi dalam suatu organisasi yang amat besar.
- d. Peningkatan biaya yang sangat besar karena keinginan organisasi untuk berekspansi sehingga mengurangi pertumbuhan.
- e. Rendahnya motivasi karena bertambahnya jumlah pekerja baru yang mempunyai latar belakang kehidupan berkecukupan dengan membawa segala sikap yang baru.
- f. Pengiriman peralatan yang terlambat karena terganggunya jadwal yang diakibatkan oleh kurangnya persediaan.
- g. Organisasi tidak bekerja secara efektif karena adanya pertentangan dan kesulitan bagi orang dalam melakukan kerja sama.
- h. Keinginan dan hak manajemen untuk meningkatkan produktivitas dibatasi dengan munculnya peraturan-peraturan yang tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini.
- i. Pekerjaan yang semakin terspesialisasi dan terbatasnya proses pekerjaan yang mengakibatkan ketidakpuasan dan kebosanan dalam bekerja.

- j. Keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak mengakibatkan kacaunya disiplin waktu.
- k. Ketidakmampuan dalam mengikuti cepatnya perkembangan informasi dan ilmu pengetahuan mengakibatkan kemampuan para pelaksana menjadi tidak terpakai dan usang.
- l. Kesempatan dan penemuan baru menurun karena perubahan teknologi yang cepat dan membesarnya ongkos.

#### 2.2.4 Pengertian Efisiensi

**Bachtiar Hasan (1987)**, Efisiensi adalah ukuran yang membandingkan rencana penggunaan masukan dengan realisasi penggunaannya. Konsep ini orientasinya lebih menuju kepada masukan, masalah keluaran bukan menjadi fokus utama.

**Al-Hikmah (1987)**, Efisiensi dapat juga diartikan sebagai besaran yang menunjukkan antara aktual output yang dicapai dengan standar output yang diharapkan, biasanya menggambarkan dalam tingkat utilisasi sumber daya.

$$Eff = \frac{\text{Actual output}}{\text{Actual input}}$$

#### 2.2.5 Pengertian Efektivitas

**Hari Lubis (1987)**, Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai. Semakin besar persentase target yang telah dicapai, semakin tinggi tingkat

efektivitasnya. Konsep ini orientasinya lebih tertuju kepada keluaran, masalah masukan tidak menjadi soal dalam konsep ini.

Efektivitas juga berorientasi pada output dibandingkan dengan yang diinginkan. Besaran ini berkembang dengan anggapan bahwa untuk mengukur suatu keberhasilan pekerjaan, hendaknya tidak terfokus pada variabel teknis semua, tetapi variabel non-teknis seharusnya mendapat pertimbangan pula. Terutama bila kita berbicara tentang manusia atau keputusan yang melibatkan karyawan, masyarakat atau orang lain. Dilihat dari pemikiran dasarnya, efektivitas mencakup faktor teknis (produktivitas, efisiensi) dengan mempertimbangkan determinan sosial (perilaku manusia). Persoalan utamanya adalah dengan mengukur seberapa kedekatan output aktual dengan output yang diharapkan.

$$Efv = \frac{S \text{ tan dar actual output}}{S \text{ tan dar actual input}}$$

## 2.3 PROSES SELEKSI

### 2.3.1 Pengertian Proses Seleksi

Dengan diadakannya seleksi yang ketat bagi karyawan yang akan masuk kerja, secara tidak langsung perusahaan telah melakukan langkah-langkah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan diadakannya seleksi, maka perusahaan akan memiliki karyawan-karyawan yang dapat diharapkan, yaitu karyawan produktif, yang dapat meningkatkan produktivitas. Jadi, proses seleksi

adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*.

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumberdaya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia.

Para manajer personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Proses seleksi yang sangat menentukan efektivitas proses seleksi :

- a. Informasi analisa jabatan, memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan setiap jabatan.
- b. Rencana-rencana sumberdaya manusia, memberitahukan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan pekerjaan.
- c. Penarikan, perlu agar manajer personalia mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih.

Seleksi bermaksud untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja, yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi atau ditempatinya.

- **Reliabilitas Pengukuran**

Tujuan program seleksi adalah untuk mendapatkan calon pekerja yang diperkirakan (diprediksi) memiliki kemampuan berpikir, pengetahuan, keterampilan / keahlian, dan karakteristik lainnya, sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang akan dikerjakannya, melalui proses penyaringan dengan mempergunakan alat ukur yang tepat.

- **Validitas Pengukuran**

Usaha memprediksi kemampuan berpikir, pengetahuan, keterampilan / keahlian dan karakteristik lainnya pada calon pekerja, sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang akan dilaksanakannya, akan tinggi tingkat ketepatannya, jika instrument yang dipergunakan di samping reliabilitasnya tinggi, juga validitasnya cukup tinggi, juga validitasnya cukup tinggi. Dari penjelasan singkat tersebut diatas instrument / alat pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila menunjukkan tingkat ketepatan dalam mengukur apa yang hendak diukur.

### 2.3.2 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

Urutan-urutan seleksi yang baku mengikuti sebuah prosedur tujuh langkah seperti yang ditunjukkan pada tabel 2.1. Dalam praktek, proses seleksi yang sesungguhnya akan berbeda-beda menurut perusahaan dan berbeda pula diantara tingkat-tingkat dalam perusahaan sama. Sebagai contoh, wawancara seleksi dilakukan, tekanan mungkin lebih dititikberatkan pada wawancara penyaringan awal atau test. Akan tetapi walaupun test-test tertulis yang dirancang untuk menentukan minat, sikap dan inteligensi seorang calon, dibakukan untuk menyaring karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Langkah-langkah dalam Proses Seleksi**

<b>Prosedur</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Tindakan dan Kecenderungan</b>
1. Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara	Meminta hanya informasi yang untuk menduga keberhasilan dalam pekerjaan
2. Wawancara penyaringan awal	Membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan pelamar	Mengemukakan pertanyaan tentang pengalaman, gaji yang diharapkan, kesediaan untuk dipindahkan dan sebagainya
3. Testing	Mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar dalam pekerjaan	Bisa mencakup perangkat lunak testing komputer, analisis tulisan tangan, test

		lisdetector (poligrafi), dan analisis unit
4. Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan izin) dan mengkonfirmasi informasi pelamar
5. Wawancara untuk seleksi mendalam	Mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
6. Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dan penyakit menular menyusun catatan kesehatan pelamar melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan	Dan kecenderungan sering dilakukan oleh dokter perusahaan
7. Penawaran pekerjaan	Mengisi lowongan pekerjaan atau jabatan	Menawarkan gaji beserta tunjangan

Sumber: T Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Yogyakarta,1989)

### 2.3.3 Metode Skrening dan Seleksi

Penggunaan metode tertentu dalam skrening dan seleksi calon pekerja, dimaksudkan untuk memperoleh tenaga kerja yang diperkirakan (diprediksi) memiliki kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan / jabatan yang ditawarkan.

Berikut ini akan diketengahkan berbagai metode yang dapat dipergunakan :

a. Pengisian Formulir Lamaran

Pada umumnya organisasi / perusahaan dalam usaha menseleksi calon tenaga kerja pada tahap pertama mengharuskan mengisi formulir lamaran.

b. Pengecekan Surat-Surat Rekomendasi dan Referensi

Untuk melengkapi lamaran selalu diminta kepada pelamar untuk melampirkan surat-surat referensi (keterangan) tertentu, yang diwajibkan / diharuskan untuk semua pelamar.

c. Tes Kemampuan Umum (*Ability Test*)

Tes ini bermaksud mengukur kemampuan yang bersifat umum, mulai dari kemampuan bahasa dan keterampilan secara kuantitatif sampai pada kecepatan persepsi.

d. Tes Kepribadian (*Personality Test*)

Tes ini dipergunakan untuk mengungkapkan sifat-sifat dan karakter (watak) yang bersifat tetap dan berkelanjutan.

e. Tes Psikologis (*Psychological Test*)

Perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa / pelayanan sangat memerlukan tes psikologis dalam seleksi calon pekerja, untuk mendapatkan pekerja yang tidak akan menyalahgunakan jabatan / pekerjaannya.

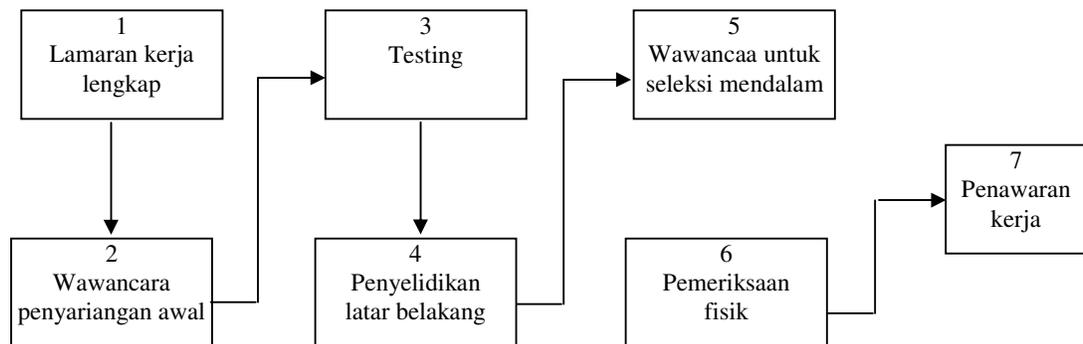
### 2.3.4 Metode Interview dalam Seleksi Pekerja

Pada giliran berikutnya metode ini terlihat penggunaannya dalam melaksanakan penilaian karya dan evaluasi pekerjaan untuk menyusun skala upah, sebagai kegiatan manajemen SDM.

Oleh karena itu interview dianjurkan penggunaannya hanya sebagai pelengkap penggunaan salah satu atau beberapa metode untuk memprediksi, sebagaimana telah diketengahkan di atas.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan system khusus dalam melaksanakan interview, untuk mewujudkan kegiatan interview pekerjaan yang terdiri :

- Gunakan syarat-syarat pekerjaan / jabatan yang diperoleh dari hasil analisis pekerjaan / jabatan sebagai masukan, yang harus diikuti pula jika mengalami perbaikan dan penyempurnaan.
- Pelajari formulir lamaran para pekerja dengan hanya difokuskan pada aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), dan karakteristik lain (*other characteristic*).
- Kemudian saring formulir pelamar yang telah dibuat.
- Rumuskan dan kembangkan pertanyaan-pertanyaan interview.
- Susun pertanyaan-pertanyaan.
- Laksanakan interview dalam situasi yang santai dari segi fisik.
- Untuk menilai calon sebagai pelamar, rumuskan dan kembangkan daftar-daftar dengan seluruhnya dititik beratkan pada pekerjaan / jabatan. Dibawah ini dijelaskan pula gambar 2.2 berikut ini :

**Gambar 2.2****Skema Proses Seleksi**

Sumber: T Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Yogyakarta, 1989)

**2.4 Pemberian Kompensasi****2.4.1 Pengertian Pemberian Kompensasi**

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut **T. Hani handoko**, pengertian dari kompensasi yang meliputi gaji adalah :

*“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.*

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, jelas bahwa kompensasi yang berupa gaji akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan gaji yang merupakan bagian dari kompensasi merupakan suatu tanda balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

para karyawannya. Dimana kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang serta mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 tahun 1974, tentang pokok-pokok kepegawaian, dikenal ada 3 (tiga) macam sistem penggajian, ketiga macam sistem penggajian tersebut adalah :

a. Sistem Skala Tunggal

Yang dimaksud dengan Sistem Skala Tunggal adalah suatu system penggajian karyawan dimana diberikan gaji yang sama kepada karyawan atau pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan serta beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Sistem Skala Ganda

Yang dimaksud dengan sistem skala ganda adalah suatu sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan / pekerja, bukan saja berdasarkan sifat pekerjaannya, melainkan juga berdasarkan prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas / pekerjaan.

c. Sistem Skala Campuran

Sistem skala campuran merupakan gabungan dan kedua macam system yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu sistem skala tunggal dan system skala ganda. Dalam system skala

campuran ini gaji pokok ditentukan secara sama bagi pegawai atau karyawan yang berpangkat sama. Namun disamping itu diberikan pula tunjangan kepada pegawai atau karyawan dengan pekerjaan yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian secara terus-menerus, tanggung jawab yang besar dan prestasi kerja yang tinggi. Sistem skala campuran ini umumnya hanya bisa dilaksanakan secara memuaskan bila sudah analisis jabatan, klasifikasi jabatan dan evaluasi jabatan yang lengkap.

#### **2.4.2 Tujuan-tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi mempunyai berbagai tujuan, yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan (*trade-offs*). Secara terinci, tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. **Memperoleh Pelamar Yang Berkualitas**

Pemberian kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengajian harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang berkualitas yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Bila tingkat pemberian kompensasi tidak kompetitif, mungkin banyak karyawan yang berkualitas akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengajian harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin Keadilan

Administrasi penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Prinsip keadilan dalam administrasi kompensasi akan dibahas dibelakang.

d. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

Pemberian kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan Biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen sumberdaya lainnya, pemberian kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut

dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji**

Dalam menetapkan besarnya tingkat gaji karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang umum berpengaruh. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat gaji yang diberikan. Bagi karyawan yang lebih memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang untuk mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lebih rendah. Terlebih lagi bila faktor-faktor lainnya adalah sama atau setingkat.

Meskipun demikian tidak setiap karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih mutlak mendapatkan gaji yang lebih besar, bila ternyata tidak didukung pula oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa pendidikan yang lebih tinggi belumlah menjamin bahwa seorang karyawan akan mampu dan terampil dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Pendidikan dikatakan mempengaruhi tingkat gaji karyawan. Karena meskipun karyawan belum memiliki masa kerja cukup lama namun bila dia mengikuti pendidikan diluar jam kerja yang ada maka karyawan tersebut berpeluang untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Hal ini juga diartikan dirinya memiliki kesempatan untuk memperoleh peningkatan gaji.

b. Pengalaman

Faktor pengalaman kerja dilingkungan suatu perusahaan juga memberi pengaruh pada penetapan besarnya gaji yang akan diberikan. Pada umumnya karyawan yang telah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam bidang pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik. Sehingga karyawan tersebut mampu memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Hasil kerjanya tersebut juga merupakan salah satu dasar pertimbangan yang dapat digunakan dalam menetapkan besarnya gaji yang harus diterima.

Di samping hal tersebut di atas, para karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di lingkungan perusahaan sudah selayaknya mendapat gaji yang lebih besar dibandingkan dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit. Hal tersebut merupakan sebagian dari penghargaan yang diberikan pihak perusahaan terhadap kesetian / loyalitas yang telah ditunjukkan selama ini. Bila hal ini tidak dilakukan, maka akan

---

menimbulkan rasa kurang puas karyawan yang berpengalaman, sehingga dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan di kemudian hari. Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang dianggap berpengaruh terhadap penetapan besarnya gaji yang akan diterima karyawan, karena pihak perusahaan sebisa-bisanya menginginkan sebagian besar karyawannya merupakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman yang cukup, sehingga para karyawan / tenaga kerja tersebut dapat diandalkan perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi. Bukanlah suatu hal mengherankan bila suatu perusahaan karyawan yang lebih besar dari pihak atasannya, dibandingkan dengan karyawan lain dengan pengalaman yang lebih sedikit atau bahkan belum berpengalaman sama sekali.

c. Banyaknya Tanggungan

Besar kecilnya jumlah tanggungan dalam keluarga karyawan juga turut berpengaruh pada besarnya tingkat gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki tanggungan keluarga yang cukup besar, biasanya akan mendapat perhatian yang lebih besar dalam hal penetapan perkembangan tingkat gaji dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki tanggungan relatif kecil / sedikit.

Namun biasanya juga pelaksanaanya tidak dilakukan begitu saja, karena masih ada batasan-batasan lain yang juga sudah

ditetapkan perusahaan untuk mengatur kepentingan tersebut. Dalam hal ini keadaan tersebut juga harus disesuaikan dengan kebijaksanaan umum yang berlaku di perusahaan tentang penetapan besarnya gaji.

d. Kemampuan Perusahaan

Suatu perusahaan tidak akan memberikan gaji kepada karyawannya melebihi usahanya, yang juga menyangkut kepentingan para karyawan secara keseluruhan, kenaikan, baik gaji karyawan karena pada saat tersebut kemampuan perusahaan dinilai belum memungkinkan untuk melaksanakannya. Meskipun pada saat yang sama perusahaan yang lain telah berulang kali menaikkan gaji karyawannya, karena kondisi kemampuan perusahaan yang sudah memungkinkan.

e. Kondisi Pekerjaan / jabatan

Faktor kondisi pekerjaan atau jabatan karyawan jelas berpengaruh terhadap tingkat gaji karyawan yang bersangkutan. Di mana dalam hal ini karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi biasanya lebih berhak atas gaji yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang berada di bawahnya. Hal ini disebabkan karena jabatan yang tinggi biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan tugas yang lebih berat.

Kondisi pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar akan memberikan peluang untuk meraih balas jasa yang lebih besar pula dari perusahaan.

f. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perwujudan dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sehingga semakin tinggi prestasi karyawan, yang berarti semakin tinggi pula produktivitasnya, seharusnya memperoleh balas jasa, baik berupa gaji yang semakin besar.

## 2.5 Analisa Regresi dan Korelasi

Sedangkan untuk menganalisa data-data yang berhasil dikumpulkan dari hasil penelitian, sehingga menghasilkan kesimpulan yang menjadi jawaban atas pokok permasalahan, penulis melakukan melalui :

- Analisa Kualitatif, yaitu dengan membandingkan data-data, teori-teori antara satu dengan lainnya, sehingga didapat satu atau lebih kesimpulan.
- Analisa Kuantitatif, yaitu menghitung rasio antara pengirim mahasiswa/mahasiswi dan jumlah karyawan untuk mengetahui tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi, kemudian melakukan penghitungan untuk mencari korelasi antara proses penyeleksian dan gaji dengan tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi. Penghitungan analisa regresi linear berganda ini dinyatakan dengan:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y'$  : Produktivitas (variabel dependent)

$a$  : Konstanta, perpotongan garis pada sumbu  $Y$

$X_1$  : Biaya proses seleksi (*variable independen*)

$X_2$  : Biaya gaji (*variable independen*)

$b_1$  : Koefisien arah regresi 1

$b_2$  : Koefisien arah regresi 2

### 2.5.1 Regresi Linear Multipel

Model regresi =  $a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

$$a_0 = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)}$$

$$x_{1i} = X_{1i} - \frac{\sum X_1}{n}$$

$$x_{2i} = X_{2i} - \frac{\sum X_2}{n}$$

$$y = Y - \frac{\sum Y}{n}$$

Jumlah kuadrat

$$JK(R) = \sum y^2$$

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y$$

$$JK(S) = JK(R) - JK(\text{reg})$$

Uji signifikansi regresi

$$F_h = \frac{JK(\text{reg})/k}{JK(S)/(n-k-1)}$$

### 2.5.2 Koefisien Korelasi Multiple dan Parsial

$$R^2_{y.12} = \frac{JK(\text{reg})}{JK(R)}$$

Uji signifikan koefisien korelasi multipel

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

Koefisien korelasi parsial

$$r_{y1} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{y2} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{12} = \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}}$$

Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol perhitungannya :

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2} \cdot r_{12})}{\sqrt{(1-r_{y2}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_2$ , jika  $X_1$  dikontrol perhitungannya :

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - (r_{y1} \cdot r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Uji keberatan koefisien korelasi parsial

Untuk harga  $r_{y1.2}$

$$t_1 = \frac{r_{y1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_{y1.2}^2}}$$

Untuk harga  $r_{y2.1}$

$$t_1 = \frac{r_{y2.1} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_{y2.1}^2}}$$

### 2.5.3 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Riset atau penelitian kepustakaan ini adalah salah satu bentuk penelitian yang dilakukan untuk memperoleh / mendapatkan data-data atau masukan secara tidak langsung melalui buku-buku, majalah ilmiah, dokumen tertentu dan lain-lain. Dalam hal ini penulis berupaya mengumpulkan bahan-bahan / literatur yang diperlukan dan buku-buku, serta ditunjang pula oleh bahan-bahan perkuliahan lain. Dan semua bahan yang diperoleh penulis melalui penelitian kepustakaan ini, menjadi landasan teoritis yang membantu dalam proses penelitian dilapangan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

#### **2.5.4 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Bentuk penelitian lain yang digunakan penulis untuk memperoleh data-data atau masukan yang dibutuhkan, adalah melalui penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan maksud mendapatkan data-data secara langsung dari sumber atau obyek penelitian yaitu PT. Euro Management Indonesia .

Dalam melakukan penelitian lapangan ini, penulis menempuh dalam beberapa cara, yaitu :

- a. Wawancara, artinya penulis melakukan sejumlah wawancara atau tanya jawab pada pihak-pihak yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Berdasarkan cara ini diharapkan data-data yang belum terjawab melalui pertanyaan yang telah diajukan, berhasil diperoleh sehingga lebih melengkapi data-data yang sudah dikumpulkan.
- b. Observasi, artinya penulis juga melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang terjadi di perusahaan. Pengamatan ini dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan adanya data yang kurang atau tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga objektivitas penelitian tetap terjadi.

### 2.5.5 Pengujian Hipotesa

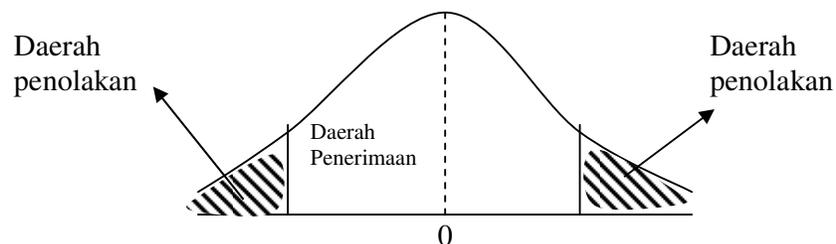
Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Langkah atau prosedur untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis dinamakan pengujian hipotesis. Jika hasil yang didapat dari penelitian itu, dalam pengertian peluang, jauh berbeda dari hasil yang diharapkan terjadi berdasarkan hipotesis, maka hipotesis ditolak. Jika terjadi sebaliknya, hipotesis diterima.

Guna lebih menyakinkan, penulis melakukan uji F. Pengujian ini dilakukan sebagai berikut :

Dilakukan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ )

$H_0$  : Proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak dipengaruhi terhadap produktivitas ( $Y$ )

$H_1$  : Proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama dipengaruhi terhadap produktivitas ( $Y$ ).



**Gambar 2.3**

**Skema Kurva Distribusi Normal t**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada bulan Mei 2007. Penelitian dilakukan di PT. Euro Management Indonesia yang terletak di Gedung BPPT 1 Jl. M.H. Thamrin No. 8 Jakarta 10340, Indonesia.

#### **3.2 Kerangka Pemecahan Masalah**

Penelitian diperlukan kerangka pemecahan masalah, oleh karena itu kerangka pemecahan masalah pada penulisan skripsi ini terlihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :

##### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sejauh mana proses seleksi, penetapan gaji dan pengaruhnya terhadap produktivitas, maka dirumuskan masalah dan ruang lingkup pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar masalah memungkinkan untuk diteliti dan dapat dianalisa karena sesuai dengan tujuan dan arah yang jelas.

### **3.1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang dimaksud untuk mempermudah penyelesaian masalah yang dihadapi perusahaan. Perumusan masalah ini merupakan pedoman kearah langkah-langkah penyelesaian masalah itu sendiri.

### **3.1.3 Tinjauan Pustaka**

Untuk memperkuat dan memperluas landasan berfikir sebelum peneliti terjun kelapangan dan melakukan suatu penelitian, maka peneliti haruslah dibekali dengan pengetahuan yang cukup dan relevan dengan permasalahan serta tujuan yang hendak dicapai dari suatu penelitian, pengetahuan yang memadai dan relevan ini dapat melalui studi kepustakaan yang diwujudkan dalam landasan teori.

### **3.1.4 Pengumpulan Data**

Untuk keperluan penelitian ini, maka prosedur yang ditempuh guna mendapatkan data dari perusahaan yang bersangkutan dilakukan dengan cara interview, observasi dan studi kepustakaan. Langkah ini digunakan sebagai pertimbangan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Data-data yang berhasil dikumpulkan untuk bahan perhitungan produk disesuaikan, maka dilakukan teknik yang berkaitan dengan pengolahan, penganalisaan data secara statistik, sehingga didapat data

yang benar-benar sesuai untuk dapat dijadikan sebagai data standar untuk perhitungan selanjutnya.

### **3.1.5 Pengolahan Data**

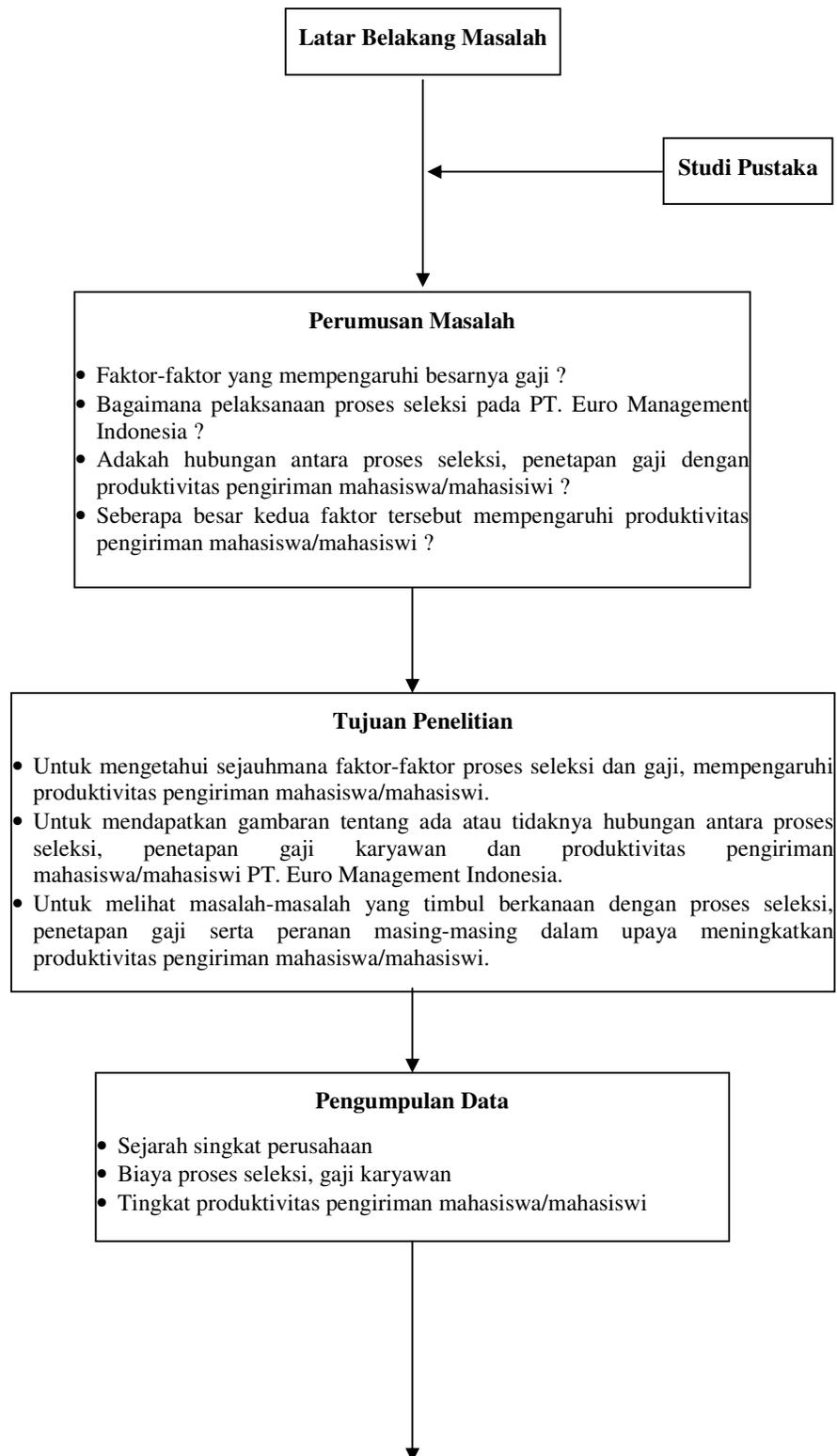
Pada tahap ini dilakukan pengolahan data yang telah didapat pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi korelasi yang disesuaikan pada PT. Euro Management Indonesia.

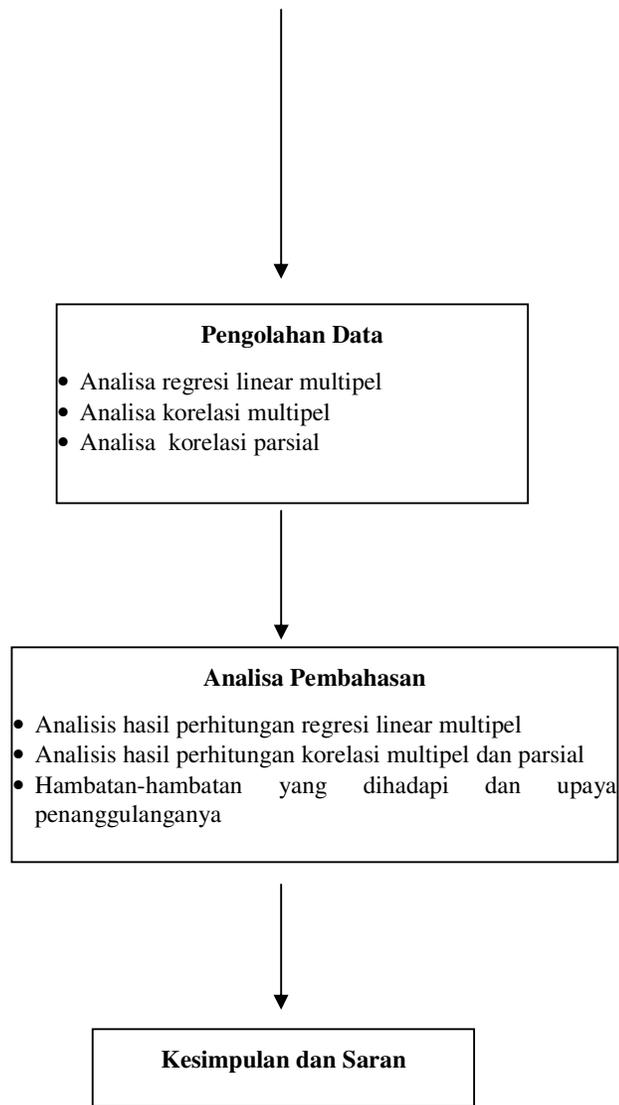
### **3.1.6 Analisa Pembahasan**

Setelah melakukan pengolahan data, selanjutnya adalah dilakukan analisis terhadap hasil yang diperoleh. Hasil analisis diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar untuk menetapkan langkah yang terbaik dalam merencanakan peningkatan produktivitas dimasa yang akan datang.

### **3.1.7 Kesimpulan dan Saran**

Setelah mendapatkan suatu analisis data dan penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan dari peningkatan produktivitas analisis regresi korelasi, yang kemudian dapat pula disarankan pada perusahaan untuk perbaikan.





**Gambar 3.1**  
**Diagram Alir Pemecahan Masalah**

## **BAB IV**

### **PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Euro Management Indonesia berkantor di gedung BPPT 1, 14<sup>th</sup> floor Jl. M.H. Thamrin No. 8 Jakarta 10340, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998, tepatnya di kota Pforshheim Negara bagian Baden Wiirtemberg dengan nama PT. Euro Management Indonesia, pada saat mereka sedang menyelesaikan program MBA.

PT. Euro Management Indonesia adalah lembaga profesional yang bergerak dibidang pelayanan jasa dan konsultasi pendidikan internasional secara terpadu dan terintegrasi untuk calon mahasiswa-mahasiswi Indonesia yang ingin melanjutkan studinya ke berbagai perguruan tinggi di Negara-negara Eropa, khususnya di Negara Jerman, Perancis, dan Austria.

Pendirian lembaga ini bertujuan untuk memberikan kesempatan yang seluasnya kepada seluruh calon mahasiswa-mahasiswi Indonesia untuk dapat melanjutkan studinya baik tingkat S1, S2 maupun S3 di negara-negara Eropa. Para pendiri berpendapat bahwa kesempatan

---

untuk studi di Negara-negara Eropa mempunyai berbagai macam kelebihan dan manfaat yang cukup kompetitif dibandingkan dengan di Negara-negara maju lainnya khususnya di negara-negara Amerika, tetapi karena keterbatasan informasi banyak calon mahasiswa-mahasiswi Indonesia yang tidak tahu akan peluang dan kesempatan ini.

Dengan didirikannya PT. Euro Management Indonesia sebagai lembaga profesional dalam pendidikan internasional, diharapkan akan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi para siswa Indonesia yang ingin melanjutkan pendidikannya di luar negeri terutama di Jerman.

PT. Euro Management Indonesia mempunyai beberapa relasi bisnis untuk mendukung operasional dari aktifitas lembaga ini baik di Indonesia maupun di Jerman, diantaranya :

1. Familie Brauin, Hosgar Schoebel, CEO, Wiesbaden, Jerman.
2. Acentro Sprachschule, Marco Soto, CEO, Karlsnihe, Jerman.
3. Berlin Sprachschule Institute Berlin, Jerman.
4. Nusa Sprachschule, German Center, BSD, Serpong.
5. Bimbingan Belaja Teknis.
6. Anggota Business Technology Center – Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BTC – BPPT) No. BTC – KID – 0063.
7. Kramer Sprachinstitut, Joe Kramen, CEO, Freiburg, Jerman.

#### **4.1.2 Manajemen dan Organisasi Perusahaan**

1. Manajemen Perusahaan

Sebelum mengemukakan bagaimana manajemen yang diterapkan PT. Euro Management Indonesia, terlebih dahulu akan penulis paparkan pengertian manajemen itu sendiri sebagaimana telah dikemukakan.

Telah diketahui dasarnya bahwa manajemen berfungsi untuk menentukan tujuan organisasi dan merumuskan kebijaksanaan umum serta melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Banyak pengusaha yang berhasil dalam usahanya dan tidak sedikit para pengusaha terpaksa menutup usahanya hanya karena dia kurang bisa dan kurang mampu menerapkan kegiatan-kegiatan manajemen dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk seorang pengusaha harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan manusia serta faktor-faktor produksi lainnya dengan jalan menekankan usaha koordinasi dan kerjasama yang baik di semua bagian.

Menurut **James A.F. Stoner**, pengertian manajemen adalah sebagai berikut :

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam pencapaian tujuan itu perlu adanya manajemen yang sehat dalam pengertian efektif dan efisien. Efektif adalah

suatu kemauan untuk menentukan tujuan yang memadai (melakukan hal yang tepat), efisien adalah suatu kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi (melakukan dengan tepat). Sehingga segala sesuatu dikerjakan dalam daya guna yang tepat, cepat, hemat serta teratur dan continue diiringi pengawasan dan pengarahan yang baik dari pihak manajer.

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai masing-masing fungsi manajemen tersebut dan penerapannya di PT. Euro Management Indonesia.

- **Perencanaan**

Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang paling pertama yang harus dilakukan oleh manajemen dalam melaksanakan kegiatannya. Dimana fungsi perencanaan ini juga merupakan landasan bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Pada PT. Euro Management Indonesia, penerapan fungsi perencanaan ini antara lain terdapat dalam penentuan rencana produksi, rencana perluasan organisasi dan juga rencana pengembangan sumber daya manusianya.

- **Pengorganisasian**

Fungsi pengorganisasian ini merupakan serangkaian dari kegiatan manajemen dalam rangka penetapan tugas, fungsi, wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing individu

dalam organisasi. Dengan adanya penetapan tugas, fungsi, wewenang dan tanggungjawab secara jelas, maka upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan diharapkan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

- **Kepemimpinan / Pengarahan**

Kepmimpinan alam perusahaan sangat menentukan kehidupan suatu perusahaan. Semua pergerakan yang ada harus mempunyai satu komando, sehingga tidak terjadi kekeliruan.

- **Pengawasan**

Pengawasan diperlukan hampir setiap saat, karena manusia tidak luput dari kesalahan dan ketidakwaspadaan. Pengawasan baik untuk menjaga mutu maupun pengawasan terhadap personil-personilnya.

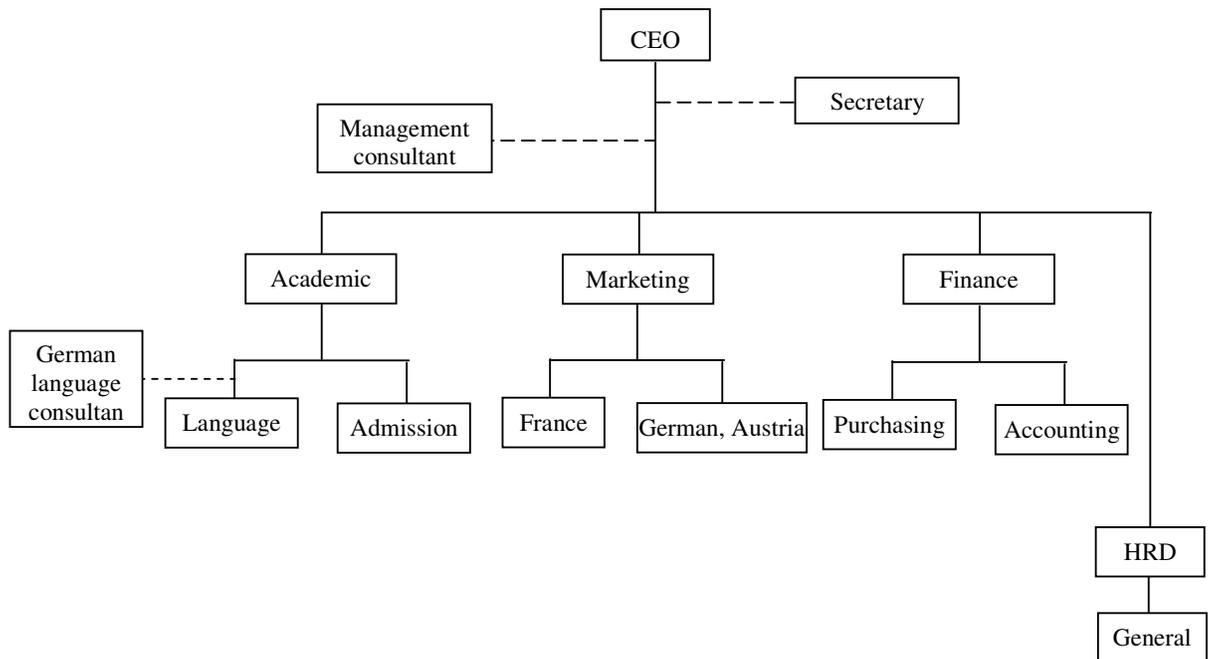
## 2. Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah kerjasama antara dua orang atau lebih yang berada dalam suatu badan usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Demi lancarnya kegiatan dalam organisasi tersebut, maka diperlukan suatu struktur organisasi yang bertujuan untuk menentukan posisi, petugas dan kewajiban, tanggungjawab serta hubungan antara manajer dalam perusahaan.

Struktur organisasi antar perusahaan satu dengan perusahaan lain belum tentu sama. Jenis perusahaan, luas

perusahaan, lokasi yang secara geografis terpisah dan banyaknya cabang adalah beberapa faktor yang mempengaruhi perbedaan tersebut. Berbagai macam tipe organisasi digunakan sesuai dengan aktivitas yang dilakukan dan dengan adanya tipe organisasi yang tepat maka akan memudahkan koordinasi dan kontrol.

Sesuai dengan informasi yang diperoleh oleh pihak manajemen, gambar 4.1 struktur organisasi PT. Euro Management Indonesia sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Euro Management Indonesia**

3. Sedangkan deskripsi kerjanya adalah sebagai berikut :

a. CEO (Chief Eksekutif Officer)

Tugas :

- 1) Bertanggungjawab terhadap semua kegiatan dan mengkoordinir semua departemen.
- 2) Menuju dan mengangkat semua personel untuk tugas dan jabatan sesuai dengan struktur organisasi.
- 3) Menandatangani sertifikat mutu.
- 4) Apabila berhalangan dapat menunjuk financial control untuk mewakili penandatanganan sertifikat mutu.

b. HRD (manager personalia)

Tugas :

- 1) Merekrut (menerima) karyawan yang akan diterima oleh perusahaan.
- 2) Bertanggungjawab atas penilaian karyawan dari masing-masing departemen.
- 3) Menandatangani surat-surat penting.
- 4) Mengurus-urusan umum.

c. Finance and Accounting

Tugas :

- 1) Bertanggungjawab atas laporan yang bersifat keuangan dalam perusahaan.

- 2) Mengelola keluar masuk uang dan membuat kwitansi biaya analisa.
- 3) Membuat pertanggungjawaban keuangan dalam buku kas harian yang disahkan oleh F dan A head.
- 4) Membuat laporan pertanggungjawab per bulan dan menyimpan bukti pembelian.
- 5) Melakukan audit perusahaan.

d. Marketing

Tugas :

- 1) Merencanakan pencarian mahasiswa/mahasiswi ke sekolah-sekolah.
- 2) Membuat laporan hasil pencarian mahasiswa/mahasiswi.
- 3) Bertanggungjawab atas pencarian mahasiswa/mahasiswi.

e. Management consultant

Tugas :

- 1) Bertanggungjawab memberikan pengertian/masukan kepada mahasiswa/mahasiswi dan orang tua murid bahwa jasa yang ditawarkan oleh PT. Euro Management Indonesia baik.

f. Academic consultant

Tugas :

- 1) Memberikan masukan/paduan kepada mahasiswa/mahasiswi untuk fokus studi di Eropa.

- 2) Melayani keluhan mahasiswa/mahasiswi.
- 3) Bertanggungjawab terhadap mahasiswa/mahasiswi tentang keakademikan.

#### **4.1.3 Bidang Usaha Perusahaan**

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa PT. Euro Management Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman mahasiswa/mahasiswi sekolah atau kuliah di luar negeri terutama negara : Jerman, Perancis, Austria. Adapun sekolah/kuliah di Jerman mempunyai banyak sekali keuntungan-keuntungan yang banyak tidak diketahui oleh pelajar-pelajar yang ada di Indonesia dikarenakan kurangnya/keterbatasan informasi-informasi tentang sekolah atau kuliah di luar negeri.

Di PT. Euro Management Indonesia ini banyak informasi-informasi yang didapatkan tentang kuliah di Jerman, Perancis, Austria. Oleh sebab itu penulis ingin sekali dengan adanya informasi-informasi yang penulis dapatkan sewaktu penulis melakukan penelitian di perusahaan ini. Dikarenakan penulis ingin agar para pelajar mengetahui bahwa sekolah di luar negeri bukannya susah atau mahal yang selama ini para pelajar banyak beranggapan.

Sedangkan jumlah mahasiswa/mahasiswi PT. Euro Management Indonesia dari tahun ke tahun mengalami kenaikan,

meskipun kenaikan yang dialami tidak selalu dalam jumlah besar, tetapi terkadang dalam jumlah yang relatif kecil.

Guna mengetahui perkembangan hasil pengiriman mahasiswa/mahasiswi ke Jerman, Perancis, Austria di atas disajikan table 4.1 hasil pengiriman mahasiswa/mahasiswi PT. Euro Management Indonesia dari tahun 2000 sampai tahun 2006, sebagaimana table berikut.

**Table 4.1**  
**Jumlah Pengiriman Mahasiswi/Mahasiswa**  
**PT. Euro Management Indonesia**  
**Tahun 2000 – 2006**  
**(per siswa/siswi)**

<b>Tahun</b>	<b>Jerman</b>	<b>Perancis</b>	<b>Austria</b>	<b>Jumlah</b>
2000	50	45	30	125
2001	70	60	40	170
2002	90	75	60	225
2003	100	95	70	265
2004	120	100	85	305
2005	130	110	100	340
2006	150	130	110	390

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

PT. Euro Management Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pengiriman mahasiswa/mahasiswi yang berminat menyelesaikan kuliah di luar negeri yaitu Jerman, Perancis, Austria.

---

Adapun keunggulan dan metode program pengajaran dapat penulis jabarkan di bawah ini :

1. Keunggulan program
  - a. Pengajar yang berpengalaman dan kompeten lulusan dalam dan luar negeri.
  - b. Materi disesuaikan dengan perkembangan dan disusun secara praktis dan mudah.
  - c. Waktu kursus yang bervariasi dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta.
  - d. Bersertifikat dan diakui.
2. Metode program pengajaran
  - a. Pengenalan dan penggunaan bahasa Jerman sejak hari pertama kursus.
  - b. Cara belajar interaktif antar siswa dengan guru.
  - c. Pemahaman kosa kata Jerman secara asosiagram.
  - d. Metode pengenalan budaya Jerman secara intelektual.
  - e. Pemahaman cara bicara dengan menggunakan sistem audio visual.

#### **4.1.4 Fungsi Sosial dan Ekonomi Perusahaan**

Suatu perusahaan jika tidak dilihat keberadaannya secara umum, baik yang bergerak dibidang industri, ataupun dibidang jasa pengiriman/penyaluran mahasiswa/mahasiswi kuliah di luar negeri memiliki fungsi sosial dan ekonomi tersendiri. Demikian pula dengan

keberadaan PT. Euro Management Indonesia sebagai salah satu jasa penyaluran mahasiswa/mahasiswi kuliah di luar negeri tepatnya di Jerman, perancis, Austria yang berlokasi di wilayah DKI Jakarta. Adapun fungsi sosial yang ditimbulkan dan keberadaan PT. Euro Management Indonesia antara lain adalah :

1. Keberadaan perusahaan yang berada di pusat kota Jakarta tepatnya di Jl. M.H. Thamrin Jakarta Pusat, telah membuka peluang tersebut. Peluang ini tidak saja terbuka dan dimanfaatkan oleh masyarakat disekitar lingkungan perusahaan saja, melainkan oleh sebagian masyarakat yang berada di kota Bogor, Tangerang dan Bekasi. Dengan demikian berarti pihak perusahaan juga telah berupaya membantu pemerintah dalam hal menanggulangi masalah kesempatan kerja, terlebih lagi jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan selama ini selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.
2. PT. Euro Management Indonesia, sejak berdirinya dan hingga saat sekarang ini telah ikut berperan aktif dalam berbagai upaya dan kegiatan kemanusiaan. Hal ini telah dilakukan dalam bentuk antara lain :
  - Memberi santunan dan bantuan kepada pihak yang membutuhkan, khususnya yang telah tertimpa musibah bencana alam yang dilakukan secara langsung atau melalui Palang Merah Indonesia (PMI).

- Mengadakan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan lain yang erat kaitannya dengan kegiatan keagamaan.
3. Perusahaan juga telah membangun fasilitas olah raga dilingkungan perusahaan yang dapat dimanfaatkan pula, dinikmati dan dimanfaatkan oleh masyarakat disekitarnya. Hal ini juga menunjukkan upaya perusahaan dalam rangka ikut meningkatkan prestasi olah raga nasional.
  4. PT. Euro Management Indonesia pertama juga memberi kesempatan bagi para pelajar dan mahasiswa yang ingin melakukan kegiatan kesempatan bagi para pelajar dan mahasiswa yang ingin melakukan kegiatan penelitian atau praktek kerja di perusahaan. Hanya saja untuk keperluan ini, masih harus disesuaikan terlebih dahulu dengan keadaan waktu yang tersedia. Namun setidaknya kesempatan ini telah membuka peluang bagi para pelajar dan mahasiswa yang ingin meningkatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

Sedangkan fungsi ekonomi yang ditimbulkan melalui keberadaan PT. Euro Management Indonesia, antara lain adalah :

1. Turut memberi andil bagi penerimaan pendapatan negara, melalui pajak yang dibayarkan. Pajak tersebut tidak saja berupa pajak penghasilan perusahaan, namun juga pajak penghasilan dari para karyawannya.

2. Dengan menginvestasikan sebagian besar peralatan pendidikan yang dibuat di dalam negeri, berarti pula perusahaan telah ikut menghemat cadangan devisa negara. Sehingga berarti perusahaan turut membantu kelancaran roda pembangunan nasional yang telah dijalankan oleh pemerintah.

Di bawah ini adalah tabel 4.2 data jumlah tenaga kerja Periode tahun 2000 – 2006.

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Tenaga Kerja**  
**Tahun 2000 – 2006**  
**(dalam orang)**

<b>Tahun</b>	<b>Pria</b>	<b>Wanita</b>	<b>Jumlah</b>
2000	80	40	120
2001	85	47	132
2002	98	56	154
2003	100	60	160
2004	110	70	180
2005	120	80	200
2006	134	90	224

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

#### 4.1.5 Kegiatan Usaha dan Tujuan Perusahaan

- a) Kegiatan Usaha Perusahaan

Perusahaan dapat dibagi menurut aktivitasnya menjadi beberapa golongan yaitu :

- **Perusahaan Industri**

Perusahaan yang bidang usahanya mengubah dan mengolah hasil dan alam dan bahan pembantu lainnya menjadi barang yang siap dipakai. Misalnya : kelapa sawit diolah menjadi minyak sayur, karet diolah menjadi ban, kapas diolah menjadi kain dan lain-lain.

- **Perusahaan Jasa**

Perusahaan yang bidang usahanya menghasilkan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Misalnya : pengangkutan, perbankan, pengiriman mahasiswa/mahasiswi, asuransi dan lain-lain. PT. Euro Management Indonesia adalah suatu perusahaan jasa yang menyalurkan/mengirimkan mahasiswa-mahasiswi kuliah di luar negeri yaitu Jerman, Perancis, Austria. Sehingga menjadi sarjana-sarjana yang berkualitas dan menjadi penerus bangsa yang diharapkan negara Indonesia tercinta.

- **Perusahaan Dagang**

Perusahaan yang bidang usahanya meliputi pembelian dan penjualan barang hasil suatu produksi suatu perusahaan kepada konsumen.

Berdasarkan pengelompokan kegiatan usaha tersebut di atas maka PT. Euro Management Indonesia termasuk dalam golongan perusahaan jasa, sifatnya atau dilihat dari jenis aktivitasnya menyalurkan mahasiswa/mahasiswi kuliah di luar

negeri. Adapun aktivitas intern perusahaan meliputi yang dijelaskan pada tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Layanan Utama di PT. Euro Management Indonesia**

Selama di Indonesia	Selama di Jerman
Kursus intensif, semi intensif dan ekstensif bahasa Jerman	Penjemputan di airport
Kursus akademik (dalam bahasa Jerman)	Pengurusan tempat tinggal
Kursus II / aplikasi komputer	Pengenalan kampus, daerah dan kehidupan sehari-hari di Jerman
Pendaftaran ke studien kolleg/ universitas di Jerman	Konseling pendidikan dan kehidupan selama berada di Jerman
Penterjemahan dokumen	Pendaftaran dibalai kota
Pengurusan passport dan visi studi	Pembukaan rekening di bank
Pengurusan uang jaminan di bank	Pengurusan asuransi kesehatan
Workshop system pendidikan, budaya social Jerman	Program budaya dan tour
Motivasi secara pelatihan dan pembentukan karakter	Kursus intensif persiapan aufnah metest/mittelstufie
Pengurusan tiket pesawat	-

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

## 4.2 Pengumpulan Data Perusahaan

### 4.2.1 Biaya Proses Seleksi, Gaji Karyawan

Biaya seleksi tiap tahunnya berubah dan cenderung tidak stabil, berbeda dengan biaya gaji yang harus dikeluarkan perusahaan dari tahun ke tahun selalu meningkat seiring dengan meningkatnya harga-harga kebutuhan pokok sehari-harinya.

Berikut ini disajikan table 4.4 data jumlah pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan proses seleksi dan biaya gaji selama periode 2000 sampai 2006.

**Tabel 4.4**  
**Biaya Proses Seleksi dan Gaji Karyawan**  
**PT. Euro Management Indonesia**  
**Tahun 2000 – 2006**

<b>Tahun</b>	<b>Biaya Proses Seleksi (Rupiah)</b>	<b>Biaya Gaji (Rupiah)</b>
2000	3.100.000	703.000.000
2001	4.300.000	851.150.000
2002	4.900.000	972.000.000
2003	5.250.000	1.052.500.000
2004	6.452.000	1.203.000.000
2005	8.250.000	1.403.000.000
2006	10.700.000	1.650.000.000

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

---

Sebagaimana tampak di table di atas, jelas terlihat bahwa biaya gaji yang harus dikeluarkan oleh PT. Euro Management Indonesia sejak tahun 2000 hingga tahun 2006, senantiasa meningkat jumlahnya. Biaya gaji yang dikeluarkan perusahaan, sebagai kompensasi/balas jasa atau usaha dan jasa yang telah diberikan oleh para karyawan, bagaimanapun juga akan mempengaruhi besarnya tingkat keuntungan yang seharusnya dapat diperoleh perusahaan. Karena dengan adanya kenaikan gaji dan jasa yang telah diberikan karyawan, berarti akan menaikkan pula biaya pengiriman mahasiswa/mahasiswi keluar negeri dan pada gilirannya akan mengurangi jumlah keuntungan yang seharusnya diterima. Sebaliknya bila kenaikan gaji hanya dalam jumlah yang relatif kecil atau tidak mengalami perubahan, maka hal ini akan memberi peluang bagi pihak perusahaan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Dalam penetapan gaji karyawan di lingkungan PT. Euro Management Indonesia, pihak perusahaan juga memperhatikan faktor lain yang dianggap penting, seperti :

a. Faktor ekonomis

Artinya dalam menetapkan besarnya gaji karyawan, pihak perusahaan berupaya agar tidak jauh berbeda dengan standar gaji yang diberikan perusahaan lain. Hal ini dimaksud untuk menghindari hal-hal :

- 1) Timbulnya pergantian karyawan yang tinggi, akibat sering pindah/berhentinya karyawan, dengan alasan gaji yang dirasakan terlalu kecil.
- 2) Perusahaan hanya dijadikan tempat/sarana mencari pengalaman kerja, sehingga sewaktu-waktu perusahaan dapat kehilangan karyawan yang telah terdidik, siap pakai, berpengalaman cukup.

b. Faktor sosial

PT. Euro Management Indonesia juga berupa memberikan jaminan hidup yang lebih layak bagi karyawan dan keluarganya. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang turut dipertimbangkan dalam menentukan besarnya gaji, yang harus dikeluarkan perusahaan setiap tahunnya.

#### **4.2.2 Tingkat Produktivitas Pengiriman Mahasiswa/Mahasiswi**

Setelah membahas masalah proses seleksi dan biasa gaji karyawan PT. Euro Management Indonesia, maka selanjutnya akan dianalisa pula mengenai tingkat produktivitas mahasiswa/mahasiswi ini dapat diketahui oleh perusahaan pada periode/tahun yang sama sebagaimana telah dikatakan dalam bab sebelumnya, bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dimana dalam hal ini jumlah hasil pengiriman mahasiswa/mahasiswi merupakan pengeluaran (*output*),

sedangkan jumlah tenaga kerja merupakan masukan (*input*). Dibawah ini dijelaskan pada tabel 4.5 produktivitas pengiriman mahasiswa.

**Tabel 4.5**  
**Produktivitas Pengiriman Mahasiswa/Mahasiswi**  
**Tahun 2000 – 2006**

<b>Tahun</b>	<b>Output</b>	<b>Input</b>	<b>Produktivitas</b>
2000	125	120	1.042
2001	170	132	1.288
2002	225	154	1.461
2003	262	160	1.656
2004	305	180	1.694
2005	340	200	1.7
2006	390	224	1.741

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

Seperti halnya biaya gaji yang harus dikeluarkan perusahaan setiap tahunnya, maka produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi yang berhasil dicapai setiap tahun juga mengalami perubahan. Perubahan-perubahan tersebut antara lain disebabkan karena adanya penurunan ataupun penambahan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan ini. Walaupun tidak semua penambahan tenaga kerja menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi atau sebaliknya.

### **4.3 Pengolahan Data**

#### **4.3.1 Analisa Regresi Linear Multipel, Korelasi Multipel dan Parsial**

Sebenarnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa suatu perusahaan, dan faktor-faktor tersebut berbeda antara satu dengan perusahaan lainnya, sedangkan biaya proses seleksi dan biaya gaji karyawan hanya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

Guna mengetahui sejauhmana tingkat gaji dan proses seleksi karyawan PT. Euro Management Indonesia telah mempengaruhi produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi, maka berikut ini akan dibahas dengan menggunakan metode atau rumus korelasi sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pendahuluan skripsi ini.

Selanjutnya akan dikemukakan perhitungan korelasi antara biaya proses seleksi dan biaya gaji terhadap produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi. Berikut dibawah ini ditampilkan pada tabel 4.6 tentang data perhitungan korelasi multipel (berganda).

**Tabel 4.6**  
**Data Perhitungan Korelasi Mutipel (Berganda)**  
**Tahun 2000 – 2006**

<b>Tahun</b>	<b>Produktivitas (Y)</b>	<b>Biaya Proses Seleksi (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Biaya gaji (X<sub>2</sub>)</b>
2000	1,042	3.100.000	703.000.000
2001	1,288	4.300.000	851.150.000
2002	1,461	4.900.000	972.000.000
2003	1,656	5.250.000	1.052.500.000
2004	1,694	6.452.000	1.203.000.000
2005	1,7	8.250.000	1.403.000.000
2006	1,741	10.700.000	1.650.000.000

#### 4.3.2 Persamaan Regresi Linear Multipel

Dari permasalahan di atas, berikut ini akan dipaparkan cara penentuan persamaannya linerarnya. Untuk kasus dua variable independen, persamaan linernya dinyatakan dengan :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y' : Produktivitas (variable dependen)

a : Konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

X<sub>1</sub> : Biaya proses seleksi (variable independen)

X<sub>2</sub> : Biaya gaji (variable independen)

b<sub>1</sub> : Koefisien arah regresi 1

b<sub>2</sub> : Koefisien arah regresi 2



Model regresi  $Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2} \\
 &= \frac{(64050348.3571429)(327.3736) - (5045763.6)(4437.18871428571)}{(402998.32)(64050348.3571429) - (5045763.6)^2} \\
 &= \frac{(20968393123) - (22389005301)}{(25812182783343) - (25459730307085)} \\
 &= \frac{-1420612178}{352452476258} = -0.004030649
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2} \\
 &= \frac{(402998.32)(4437.18871428571) - (5045763.6)(327.3736)}{(402998.32)(64050348.3571429) - (5045763.6)^2} \\
 &= \frac{1788179597 - 1651849794}{25812182783343 - 25459730307085} \\
 &= \frac{136329803}{352452476258} = 0.0003868033623892160
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a_0 &= \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 \\
 &= 1.511714286 - 0.004030649(613.6) - 0.0003868033623892160(11192.35714) \\
 &= -0.34432093872814
 \end{aligned}$$

Model regresi  $Y = -0.34432093872814 - 0.004030649 X_1 + 0.0003868033623892160 X_2$

Jumlah Kuadrat

$$JK(R) \sum y^2 = 0.415321428571429$$

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$= \begin{pmatrix} -0.00403064 & 9 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 327.3736 \\ \end{pmatrix} - \begin{pmatrix} 0.00038680 & 3362389216 & 0 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 4437.18871 \\ 428571 \end{pmatrix}$$

$$= -1.319528033492070 + 1.7163195142412000$$

$$= 0.396791480749123$$

$$JK(S) = JK(R) - JK(\text{reg})$$

$$= 0.415321428571429 - 0.396791480749123$$

$$= 0.0185299478223052$$

Uji signifikansi regresi

$$F_h = \frac{JK(\text{reg})/k}{JK(S)/(n - k - 1)}$$

$$F_h = \frac{0.396791480749123 / 2}{0.0185299478223052 / (7 - 2 - 1)}$$

$$F_h = \frac{0.19839574}{0.0046324869555763}$$

$$F_h = 42.82704782$$

Dari daftar distribusi F dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 4 dan dengan  $\alpha = 0.05$  didapat  $F_t = 6.94$

Melihat  $F_h = 42.82704782$  lebih besar dari  $F_t = 6.94$ , kesimpulannya adalah bahwa regresi multiple Y atas  $X_1$  dan  $X_2$  bersifat nyata.

$$\text{Regresi } Y = -0.34432093872814 - 0.004030649 X_1 + \\ 0.0003868033623892160 X_2$$

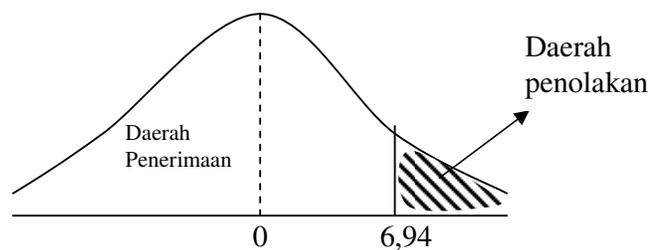
Secara berarti dapat digunakan untuk memprediksi rata-rata

Y apabila  $X_1$  dan  $X_2$  diketahui.

Maka, dengan menggunakan table distribusi nilai F, didapat harga

$F_{\text{tabel}}$  sebesar 6,94.

$F_h > F_t$ .....Berarti **Ho Ditolak**



**Gambar 4.1 Kurva Nilai Kritis Koefisien Regresi Multipel**

#### 4.3.3 Koefisien Korelasi Multiple

$$R^2_{y,12} = \frac{JK(\text{reg})}{JK(R)} = \frac{0.396791480749123}{0.41532143} = 0.95538408$$

$$R_{y,12} = \sqrt{0.95538408} = 0.977437507$$

Dari hasil perhitungan diperoleh harga koefisien multipel  $R_{y,12}$  sebesar 0,977437507 atau  $R^2_{y,12}$  sebesar 0,95538408. Hal ini menunjukkan bahwa 95.54 % variasi yang terjadi pada variabel produktifitas dapat ditentukan secara bersama-sama oleh variabel biaya proses seleksi dan biaya gaji karyawan.

Uji signifikansi koefisien korelasi multiple

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/((n-k)-1)} = \frac{0.95538408/2}{(1-0.95538408)/4} = \frac{0.47769204}{0.01115398} = 42.82704782$$

Dari daftar distribusi F dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 4 dan dengan  $\alpha = 0.05$  didapat  $F_t = 6.94$

Hasil perhitungan diperoleh  $F_h$  sebesar 42.82704782 dan  $F_t$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 4 sebesar 6.94. Karena  $F_h (42.82704782) > F_t (6.94)$  maka koefisien korelasi multipel antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$  signifikan. Hal ini menunjukkan “Terdapat hubungan positif antara biaya proses seleksi dan gaji karyawan dengan produktifitas” dapat diterima.

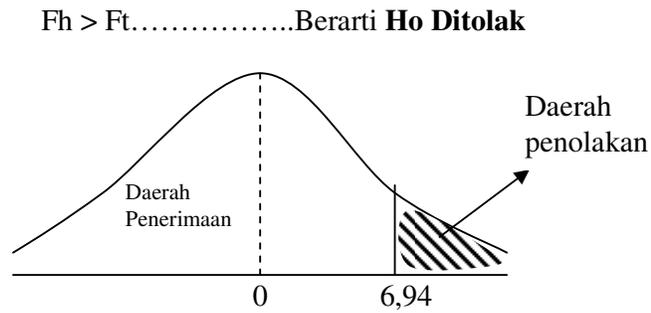
Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa sekitar 95,54% variasi kenaikan produktivitas (Y) dipengaruhi oleh proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ).

Guna lebih menyakinkan atas hasil di atas, maka dilakukan Uji F. Pengujian ini dilakukan sebagai berikut :

Dilakukan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ).

$H_0$  : Proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas (Y).

$H_1$  : Proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas (Y).



**Gambar 4.2 Kurva Nilai Kritis Koefisien Korelasi Multipel**

#### 4.3.4 Pengujian Koefisien Korelasi Parsial

$$r_{y1} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{y1} = \frac{327.3736}{409.113478113696}$$

$$r_{y1} = 0.800202432$$

$$r^2_{y1} = 0.640323932$$

$$r_{y2} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{y2} = \frac{4437.18871428571}{5157.662472}$$

$$r_{y2} = 0.860310022$$

$$r^2_{y2} = 0.740133334$$

$$r_{12} = \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}}$$

$$r_{12} = \frac{5045763.6}{\sqrt{25812182783343.3}}$$

$$r_{12} = \frac{5045763.6}{5080569.1397070}$$

$$r_{12} = 0.993149283328319$$

$$r^2_{12} = 0.986345498975553$$

Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol perhitungannya adalah:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2} \cdot r_{12})}{\sqrt{(1 - r^2_{y2})(1 - r^2_{12})}}$$

$$r_{y1.2} = \frac{0.800202432 - (0.860310022)(0.993149283328319)}{\sqrt{(1 - 0.740133334)(1 - 0.986345498975553)}}$$

$$r_{y1.2} = \frac{-0.05421385}{0.059568025}$$

$$r_{y1.2} = -0.910116619$$

$$r^2_{y1.2} = 0.828312261$$

Koefisien korelasi antara Y dengan  $X_2$ , jika  $X_1$  dikontrol perhitungannya adalah

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - (r_{y1} \cdot r_{12})}{\sqrt{(1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{12})}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0.860310022 - (0.800202432)(0.993149283328319)}{\sqrt{(1 - 0.640323932)(1 - 0.986345498975553)}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0.06558955}{0.070079935}$$

$$r_{y2,1} = 0.935924821$$

$$r^2_{y2,1} = 0.875955271$$

Uji Koefisien korelasi parsial

Untuk harga  $r_{y1,2}$

$$t_1 = \frac{r_{y1,2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2_{y1,2}}}$$

$$t_1 = \frac{-0.910116619\sqrt{4}}{\sqrt{1-0.828312261}}$$

$$t_1 = \frac{-1.820233239}{0.414352192}$$

$$t_1 = -4.392961525$$

Untuk harga  $r_{y2,1}$

$$t_2 = \frac{r_{y2,1} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2_{y2,1}}}$$

$$t_2 = \frac{0.935924821\sqrt{4}}{\sqrt{1-0.875955271}}$$

$$t_2 = \frac{1.871849642}{0.352199843}$$

$$t_2 = 5.314737306$$

Kriteria pengujian :

$T_t$  dengan derajat kebebasan =  $(n-k-1) = 4$  dan  $\alpha = 0,05$

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Maka:

Untuk  $R_{y1.2}$  ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-4.392961525 < 2.132$  berarti  $H_0$  diterima yang berarti bahwa koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol dapat diabaikan.

Untuk  $R_{y2.1}$  ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.314737306 > 2.132$  berarti  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol tidak dapat diabaikan.

Berarti prediksi produktivitas PT.Euro Management Indonesia hanyalah gaji karyawan yang memberikan kontribusi berarti, sedangkan biaya proses seleksi tidak

---

---

## BAB V

### HASIL PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan regresi linear multipel dan korelasi multipel dapat diartikan bahwa proses seleksi dan gaji memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi di PT. Euro Management Indonesia sedangkan perhitungan korelasi parsial hanyalah gaji karyawan yang memberikan kontribusi berarti, sedangkan biaya proses seleksi tidak.

Untuk mengetahui benar atau tidaknya bahwa dengan diadakannya proses seleksi dan gaji akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi, maka dapat dilihat dari jumlah karyawan PT. Euro Management Indonesia yang telah diseleksi untuk masuk sebagai karyawan dengan jumlah pengiriman mahasiswa ke Jerman, Perancis, Austria.

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Tenaga Kerja**  
**Tahun 2000 – 2006**  
**(dalam orang)**

<b>Tahun</b>	<b>Pria</b>	<b>Wanita</b>	<b>Jumlah</b>
2000	80	40	120
2001	85	47	132
2002	98	56	154
2003	100	60	160
2004	110	70	180
2005	120	80	200
2006	134	90	224

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

**Table 5.2**  
**Jumlah Pengiriman Mahasiswi/Mahasiswa**  
**PT. Euro Management Indonesia**  
**Tahun 2000 – 2006**  
**(per siswa/siswi)**

Tahun	Jerman	Perancis	Austria	Jumlah
2000	50	45	30	125
2001	70	60	40	170
2002	90	75	60	225
2003	100	95	70	265
2004	120	100	85	305
2005	130	110	100	340
2006	150	130	110	390

Sumber Data : PT. Euro Management Indonesia

### 5.1 Analisa Regresi Linear Multipel

Analisa Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh proses seleksi dan gaji terhadap produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi. Selain itu analisa regresi digunakan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel tidak bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan adanya perubahan variabel bebas ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear multipel diperoleh nilai konstanta  $a_0 = -0,3443209387281$ ,  $b_1 = -0,004030649$ ,  $b_2 = 0,0003868033623892160$ .

Dimana :

$a_0 = -0,3443209387281$  ——— Jika proses seleksi dan gaji nol maka produktivitas menurun hingga nilai negatif itu.

$b_1 = -0,004030649$  ——— Koefisien arah dari  $X_1$

$b_2 = 0,0003868033623892160$  ——— Koefisien arah dari  $X_2$

Dengan demikian model persamaan regresi multiple :

$$Y = -0,344322093872814 - 0,004020649 X_1 + 0,0003868033623892160 X_2.$$

Dalam uji signifikansi diketahui bahwa  $F_h (42,8270482)$  dan  $F_t = (6,94)$ .

Karena  $F_h > F_t$  maka berarti regresi signifikan dan dapat dipergunakan untuk memprediksi rata-rata  $Y$  jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  diketahui.

Dari hasil perhitungan diperoleh harga koefisien multiple  $R_{y.1,2}$  sebesar  $0,977437507$  atau  $R_{y.2,1}$  sebesar  $0,95538408$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $95,54\%$  variasi yang terjadi pada variabel produktivitas dapat ditentukan secara bersama-sama oleh variabel biaya proses seleksi dan biaya gaji karyawan.

## 5.2 Analisa Korelasi

Analisa korelasi adalah hubungan antara variabel-variabel yang dihipotesiskan yakni antara variabel tidak bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan adanya perubahan variabel bebas ( $Y$ ).

Dalam uji signifikansi koefisien korelasi multiple diperoleh  $F_h$  sebesar  $42,8270482$  dan  $F_t$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk pembilang dan dk penyebut 4 sebesar  $6,94$  karena  $F_h (42,82704782) > F_t (6,94)$  maka koefisien korelasi multiple antara  $Y$  dengan  $X_1$  dan  $X_2$  signifikan. Hal ini

menunjukkan”Terdapat hubungan positif antara biaya proses seleksi dan gaji karyawan dengan produktivitas” dapat diterima.

Dalam hasil pengujian korelasi parsial diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol ( $R_{y.1.2}$ ) yaitu (-0,910116619), sedangkan koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_2$ , jika  $X_1$  dikontrol ( $R_{y.2.1}$ ) yaitu (0,935924821). Dari hasil pengujian keberartian kedua koefisien korelasi parsial diketahui bahwa pada koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_1$ , jika  $X_2$  dikontrol dapat diabaikan, sedangkan pada koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_2$ , jika  $X_1$  dikontrol tidak dapat diabaikan, berarti prediksi produktivitas PT. Euro Managemen Indonesia hanyalah gaji karyawan yang memberikan kontribusi sedangkan biaya proses seleksi tidak.

### **5.3 Hambatan-hambatan Yang Dihadapi dan Upaya Penanggulangannya**

Setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya menghadapi sejumlah masalah atau hambatan sehubungan dengan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan, baik tujuan sasaran jangka pendek, yang dilakukan untuk mencapai tujuan, baik tujuan sasaran jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang. Sedangkan sumber datanya hambatan atau masalah tersebut, biasanya tidak hanya dari dalam lingkungan perusahaan/organisasi saja melainkan juga berasal dari luar perusahaan (ekstern).

Adapun hambatan yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan umumnya berkaitan dengan sumber daya dan manajemen yang berada

---

dalam perusahaan. Sedangkan hambatan yang berasal dari luar perusahaan (ekstern) biasanya berhubungan dengan kebijaksanaan atau peraturan yang dikeluarkan pemerintah.

Hambatan atau masalah yang selama ini dihadapi oleh PT. Euro Management Indonesia,, khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi melalui proses seleksi dan gaji yang wajar dan adil, antara lain adalah :

1. Proses seleksi yang dilakukan kadangkala kurang efisien terutama bagi para HRD, hal ini terjadi karena mereka masih kurang mampu dalam pembagian waktu dan sistem pendelegasian fungsi kerja.
2. Dalam menetapkan besarnya gaji yang harus diterima oleh karyawan PT. Euro Management Indonesia, terdapat banyak factor yang perlu dipertimbangkan. Namun data-data atau masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan umumnya kurang lengkap, seperti perubahan/perkembangan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan, catatan prestasi karyawan yang kurang lengkap maupun data/masukan lainnya.
3. Perbedaan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan juga merupakan salah satu hambatan/kendala yang dihadapi pihak manajemen PT. Euro Management Indonesia dalam upaya menetapkan besarnya gaji karyawan yang dianggap wajar dan adil. Terlebih lagi bila perbedaan yang ada tersebut terlalu jauh, sehingga mempersulit upaya mencapai maksud tersebut.

4. Adanya perubahan kebijaksanaan atau peraturan pemerintah, khususnya berkenaan dengan system pengupahan tenaga kerja. Hal ini terkadang membuat perusahaan merasa sulit untuk segera mengatasinya, seperti halnya penetapan besarnya Upah Minimum Regional (MR).

Dalam rangka mengatasi/menanggulangi hambatan-hambatan yang selama ini dihadapi pihak perusahaan tersebut telah dilakukan upaya-upaya tertentu. Upaya penanggulangan yang dilakukan antara lain :

1. Membenahi dan terus melengkapi data-data yang dianggap masih kurang atau tidak lengkap, berkenaan dengan diri karyawan maupun anggota keluarganya. Hal ini memang tidak dilakukan secara sekaligus, namun setahap demi setahap dan berkesinambungan dari waktu ke waktu. Sehingga data-data yang akan dilakukan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam menentukan siapa saja yang mengikuti pelatihan, pendelegasian fungsi kerja, serta besarnya gaji yang wajar dan adil bagi para karyawan, selalu obyektif dan relevan dengan keadaan yang sebenarnya. Upaya ini ternyata tidak hanya memberi manfaat dalam hal penetapan besarnya gaji karyawan, melainkan juga bagi pertimbangan-pertimbangan manajemen lainnya. Hanya saja untuk melaksanakan kegiatan ini pihak perusahaan perlu melakukan dengan cara yang sangat hati-hati agar dapat mencapai hasil yang optimal.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan yang merasa tingkat keterampilannya masih kurang dibandingd engan rekannya, untuk mengikuti program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh

---

pihak perusahaan, terutama yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang sedang ditekuni saat itu. Pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan ini juga dimaksud sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan secara lebih maksimal, sehingga pada akhirnya akan menciptakan prestasi kerja dan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi yang lebih baik. Walaupun untuk merealisasikan upaya ini membutuhkan biaya/dana yang cukup besar, namun perusahaan berharap bahwa hasil yang akan dicapai juga sangat besar, sehingga upaya ini mendapat perhatian yang sangat besar juga. Dengan adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan ini diharapkan dapat mengurangi perbedaan tingkat keterampilan yang dimiliki setiap karyawan, sehingga tidak hanya mempermudah pertimbangan penetapan gaji dan upah saja, tetapi juga memberi sumbangan yang lebih baik terhadap tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

3. Pihak manajemen perusahaan berupaya melakukan dan meningkatkan kecermatan dan ketelitian dalam proses penyusunan perencanaan, khususnya yang berkaitan dengan system pengupahan yang akan diberlakukan. Dalam hal ini perusahaan berupaya melakukan prakiraan terhadap kemungkinan perubahan atau perkembangan kebijaksanaan peraturan yang dikeluarkan pemerintah. Sehingga perusahaan juga dapat dengan segera menyusun dan mempersiapkan langkah-langkah yang perlu diambil guna mengantisipasi kemungkinan terjadinya perubahan

tersebut dan dapat menyesuaikan diri segera dengan perubahan yang terjadi.

Di samping hal tersebut di atas, PT. Euro Management Indonesia juga berupaya untuk selalu mengevaluasi dan meningkatkan pengawasan terhadap segala bentuk upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah penulis menganalisa dan menginterpretasikan data yang ada pada PT. Euro Management Indonesia maka penulis dapat mengambil kesimpulan dan memberikan saran-saran pada perusahaan yang dapat berguna dalam melangsungkan usahanya serta mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Proses seleksi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas, walaupun secara financial pada saat ini keuntungan perusahaan akan berkurang karena digunakan untuk proses seleksi.
2. Gaji yang diberikan bukan cuma sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja / karyawan namun gaji yang diberikan perusahaan juga terkandung maksud / unsur lain, yaitu unsur sosial. Hal ini disebabkan karena sifat tugas dari pekerjaannya yang tetap.
3. Dalam menetapkan tingkat gaji para karyawan, terdapat beberapa faktor, yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pendidikan karyawan, pengalaman kerja dan kemampuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berpeluang untuk memperoleh gaji yang lebih besar pula dibandingkan karyawan lainya yang memiliki latar pendidikan yang lebih rendah.

---

Disamping itu pengalaman kerja karyawan diperusahaan juga berpengaruh terhadap besar kecilnya tingkat gaji yang diterima. Bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih lama akan berpeluang untuk mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki pengalaman kerja sedikit, atau yang tidak memiliki pengalaman sama sekali.

4. Diantara salah satu unsur masukan dalam produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi PT. Euro Management Indonesia, adalah jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan. Berarti bila terjadi peningkatan jumlah karyawan diperusahaan, maka akan mengurangi atau memperkecil tingkat produktivitas yang akan dicapai perusahaan bila tidak diikuti dengan peningkatan jumlah mahasiswa/mahasiswi yang sebanding.
5. Pemberian gaji mampu memberi peluang untuk meningkatkan produktivitas pengiriman mahasiswa, hanya saja keadaan ini sangat bergantung pada kondisi dan keadaan perusahaan. Sehingga pelaksanaan pemberian gaji ini harus dilakukan secara efektif dan secermat mungkin, artinya di satu pihak tidak akan merugikan pihak perusahaan, sementara disisi lain mampu memberikan kepuasan kepada segenap tenaga kerja yang ada.
6. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ( $R_{y.12}$ ) sebesar 0,977437507 yang mendekati nilai 1, berarti derajat hubungan antara proses seleksi dan gaji dengan produktivitas sangat tinggi. Ini diperkuat dengan hasil dari uji statistik Fhitung = 42,82704782 lebih besar dari

---

harga kritis  $F_{tabel} = 6,94$ , maka  $H_0$  ditolak (berarti  $H_1$  diterima) pada taraf signifikansi 0,05. Jadi proses seleksi ( $X_1$ ) dan pemberian gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama memang berpengaruh secara signifikansi terhadap peningkatan Produktivitas ( $Y$ ). Sedangkan perhitungan dengan korelasi parsial hanya gaji karyawan yang memberikan kontribusi yang sangat berarti sedangkan biaya proses seleksi tidak.

## **6.2 Saran-saran**

1. Sebagai salah satu perusahaan yang mempunyai ruang lingkup dibidang pengiriman mahasiswa/mahasiswi yang cukup luas, perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dan mengikuti kemajuan serta perkembangan yang terjadi, baik dalam bidang manajemen maupun teknologi. Karena sukses atau tidaknya suatu system juga turut ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusianya.
2. Peningkatan produktivitas yang berhasil dicapai oleh PT. Euro Management Indonesia setiap tahunnya diperlukan pengawasan yang lebih baik terhadap unsur yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian diharapkan peningkatan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi yang telah berhasil dicapai tersebut dapat terus dipertahankan, atau bahkan ditingkatkan dimasa yang akan datang. Di samping itu perencanaan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan secara hati-hati dan berkesinambungan, agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan

---

sebagai akibat menurunnya tingkat produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.

3. Sistem penggajian yang dilaksanakan perusahaan selama ini sebaiknya terus dipelajari dan disesuaikan dengan perkembangan yang ada, terutama dengan perusahaan kebijaksanaan atau peraturan oleh pihak pemerintah. Di samping itu penyesuaian tingkat gaji dan upah karyawan juga diperlukan agar karyawan tetap dapat memenuhi kebutuhannya, tanpa harus mengurangi konsentrasi pada abiding pekerjaan yang ditekuni. Di samping itu diharapkan tingkat upah dan gaji yang layak tersebut dapat berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas pengiriman mahasiswa/mahasiswi.
4. Pelaksanaan program proses seleksi lebih ditingkatkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan siap pakai.

## DAFTAR PUSTAKA

Stoner, James, A.F., Manajemen, Penerbit Erlangga, Jakarta, Edisi II, 1992.

Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, Edisi kedua 1985.

Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, Edisi Kedua Cetakan Ketiga 1997.

Ravianto, J, Materi Pokok Dasar – Dasar Produktivitas, Penerbit Karunika Jakarta, Jakarta, 1988.

Umar, Husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992.

Sujana, Metode Statistik, Penerbit Tarsito, Bandung, 1992.

Kusriyanto, Bambang, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Penerbit PT. Pustaka Nina Presindo, Jakarta, Cetakan Kelima, 1997.

### **BIOGRAFI PENULIS**

Veri Edonan atau lebih dikenal Edo dilahirkan pada tanggal 22 Oktober 1985 di Palembang. Pendidikan Dasar, Menengah Pertama dan Menengah Umum ia selesaikan semuanya di Palembang, pada SDN 05 Betung ( 1991 – 1997 ), SMPN 19 Palembang ( 1997 – 2000 ) dan SMU Methodist 1 Palembang ( 2000- 2003 ).

Dalam mencapai cita – citanya, maka ia melanjutkan studi ke salah satu Universitas terkenal di Jakarta, yaitu Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurusan yang diambil adalah Teknik Industri (S1).

Kecintaan dan dedikasinya yang tinggi terhadap ilmu yang didapatnya, mendorongnya untuk menyusun karya berupa sebuah Laporan Tugas Akhir, yang diilhami dari berbagai pengalaman dan ilmu yang diperoleh selama mengikuti pendidikan di tempat kuliahnya. Semoga karyanya ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua. Amin