



ANALISIS PENERAPAN SELEKSI TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL DI MAKASSAR

¹Ahmad Yusdarwin Waworuntu

¹Universitas Muslim Maros

Email : yos@umma.ac.id

Abstrak: Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengkaji karakteristik seleksi tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan dan efektivitas. Populasi penelitian ini adalah karyawan hotel di Makassar dengan jumlah sampel yang dapat dijadikan responden sebanyak 75 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel seleksi tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan

Kata Kunci: seleksi ; produktivitas

Abstract: *The purpose of this research is to examine the characteristics of labor selection on employee productivity and effectiveness. The population of this research is hotel employees in Makassar with a total sample of 75 people who can be used as respondents. The analytical method used is Descriptive Statistics and Linear Regression Analysis. The results of this study explain that there is a positive influence between labor selection variables on employee productivity*

Keywords : *selection; productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi. Langkah pertama dan dapat menjadi kunci utama keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya ialah manajemen yang efektif. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka keberhasilan sangat mungkin dicapai dalam suatu perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak selalu memiliki karyawan yang berkualitas maka perusahaan tersebut memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mencapai keberhasilan. Karena itu, pelaksanaan seleksi harus benar-benar diaplikasikan secara teliti untuk menghindari segala cara kolusi dan nepotisme yang akan merugikan organisasi usaha.

Seleksi sangat penting dilakukan bagi perusahaan, dengan harapan agar mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Tindakan perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan yang akan dipekerjakan sangatlah tepat, karena dengan adanya proses seleksi perusahaan akan melihat skill atau kemampuan para calon karyawan dengan begitu perusahaan dapat memilih orang yang tepat yang akan dipekerjakan didalam suatu perusahaan. Karena dengan mendapatkan karyawan yang tepat maka perusahaan mempunyai asset yang sangat mahal yang tidak bisa dinilai dengan uang, dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan atau prestasi

kerja yang tinggi tentunya perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain ser a dapat mencapai tujuan yang diinginkan

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja.

Produktivitas dan efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan seleksi tenaga kerja yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya. Peneliti mendapatkan kenyataan bahwa seleksi karyawan pada sebagian besar hotel di Makassar dalam seleksi tenaga kerja kurang teliti. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal di beberapa hotel di kota Makassar dengan mewawancarai sebagian karyawan dan melihat dari pelayanannya terhadap pelanggan, dimana pada masing-masing bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diembannya, dan dalam penempatan karyawan kurang terfokus pada kebutuhan di masing-masing sub bagian, selain itu terdapat beberapa karyawan yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak

puas. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga kualitas pelayanan yang dihasilkan menjadi

kurang baik dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja para karyawan dengan cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Teguh (2009), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Proses seleksi juga merupakan upaya yang sistematis untuk mengimplementasikan rencana sumber daya manusia melalui pemilihan, evaluasi dan penyaringan atas pegawai yang memenuhi syarat. Analisis tugas, deskripsi tugas dan spesifikasi tugas merupakan alat yang sangat penting dan sangat membantu didalam organisasi melakukan penerimaan karyawan.

Metode seleksi dikenal atas: “metode nonilmiah dan metode ilmiah”. Metode nonilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria/standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini tidak berpedoman kepada job description dan job specification dari jabatan yang akan diisi. Seleksi nonilmiah (*observation method*) ini, kurang dapat dipertanggungjawabkan,

karena kualitas dan kuantitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan bahkan sering menimbulkan mismanagement kepegawaian. Sedangkan metode ilmiah, adalah seleksi yang didasarkan kepada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria spesifikasi dan standar-standar tertentu. Dengan seleksi ilmiah ini diharapkan akan diperoleh karyawan yang qualified dan penempatannya yang tepat, sehingga pembinaannya dan pengembangannya relatif lebih mudah.

2. Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

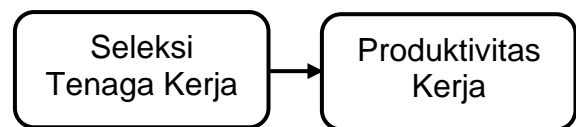
Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari

perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif.

Sumber Data meliputi : Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan di Hotel Maxone Makassar. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber pada literatur dokumen-dokumen atau tulisan-tulisan serta studi-studi penelitian sejenis yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Beberapa langkah yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan data adalah :

Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu; pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu dengan cara; Observasi dengan melakukan pengamatan baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap obyek penelitian dengan menggunakan panduan pengamatan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Membagikan kuesioner dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Wawancara Mendalam (*in-depth interview*), dengan menggunakan alat penelitian verbal (*voice recording*) dan pedoman wawancara. Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam tentang kinerja pelayanan jasa di Hotel Maxone Makassar. Dokumentasi dengan mengumpulkan data yang sudah disediakan (data sekunder) dari pemerintah, perusahaan, dan lain-lain berupa buku, artikel, serta dokumen lainnya yang mendukung kelengkapan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda ataupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian (M. Nazir, 2002).

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif)

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin.

Instrumen Penelitian atau Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dan efektivitas dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan lembaran pertanyaan yang diberikan kepada responden.

Selain itu, dalam menentukan skor kuesioner menggunakan skala likert. skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu keadaan (Sarjono dan Julianita, 2011:6). Dimana skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik Analisis Data. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh akan diolah dan dipaparkan berdasarkan statistik deskriptif.

Selanjutnya untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis jalur yang diolah menggunakan program SPSS :

Menurut Sugiyono (2014:227) Persamaan analisis adalah sebagai berikut :

$$X = a + b_1 Y_1 + b_2 Y_2 + e$$

$$X = a + b_1 Y_1$$

$$X = a + b_2 Y_2$$

$$X = Y_1 + Y_2$$

Dimana :

X = Seleksi Tenaga Kerja

Y₁ = Produktivitas Kerja

Y₂ = Efektivitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Faktor Kesalahan (Asumsi=0)

Uji Hipotesis

Uji F, Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikannya beragam yaitu : 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) ; 0,10 (10%).

Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikan 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t, Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika probabilitas nilai t atau signifikan < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *adjusted R* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam hal ini pengaruh variabel Seleksi Tenaga Kerja terhadap Produktivitas dan Efektivitas pada Hotel Makassar, dengan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05, dimana derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu : $df = (n-k) = 75 - 3 = 72$, sehingga hasil *t-tabel* yang diperoleh adalah 1,66629 (dapat dilihat pada lampiran 5, distribusi tabel t).

Hasil analisis regresi menggunakan program SPSS Ver. 22.00 diperoleh nilai *t-hitung* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 sebelumnya (*tabel coefficients*) sehingga pengujian hipotesis secara parsial untuk masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikat, perbandingannya dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Asumsi menyatakan bahwa jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal tersebut dapat diketahui bahwa dari variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 2,887 dimana $t\text{-tabel}$ sebesar 1,666 berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas karyawan dengan seleksi tenaga kerja Hotel Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang menyatakan : Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pada Hotel di Makassar, “**DITERIMA**”.

KESIMPULAN

Simpulan diharapkan mencakup rekomendasi dan saran yang ditulis dalam satu paragraph penuh yang tidak terpisah

Simpulan Variabel Produktivitas karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap seleksi tenaga kerja (X) dengan nilai koefisien sebesar 0,357 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat produktivitas karyawan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,357 dengan asumsi bahwa variabel lain (Y2) tetap.

Saran pada penelitian ini adalah agar dapat diperoleh sumber daya yang berkualitas seperti yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen yang ada pada Hotel, sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan

proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, menyusun analisis jabatan dengan baik, dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan baik dari sisi internal yang ada maupun eksternal. Para karyawan maupun pimpinan diharapkan agar dapat mempelajari dan memahami produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88.
- Ali Muhidin, Sambas. 2009. *Konsep Efektivitas Pembelajaran*. [Online]. Tersedia : <http://sambasalim.com/pendidikan/konsep-efektivitas-pembelajaran.html>. [12 september 2010].
- Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). *Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud*. Journal “Acta Diurna”.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Falih. S. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Fayol Henry, 2012. dialih bahasa M Ladzi Safroni, *Manajemen*

- Reformasi Pelayanan Publik.**
Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jackson, Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.
- Maurits, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- M. nazir. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Gaol. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Ravianto, Masruri. 2014. *Analisis Efektifitas Program Nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan*. Padang: Akademia Permata.
- Richard, M. Steers, 1980, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Ronald O'relly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sarjono, Julianita, Haryadi, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL : sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Salemba empat : Jakarta.
- Schein dan Rosseau, 2010, *Psychological Contract Inventory Technical Report*, USA: Cahnegie Mellon University.
- Siagian, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Simamora, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat dan Soemanto, Wasty. 1991. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum: Sebagai Substansi Problem Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Ambar, Sulistyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tohardi, Edy, Sutrisno. 2011.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Torang, Syamsir. 2012. ***Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi.*** Bandung : Penerbit Alfabeta.