

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seleksi, penempatan, kompetensi, dan kinerja karyawan serta pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services yang berlokasi di jalan Tanah Abang 1 No. 8 RT 11 RW 8, kelurahan Petojo Selatan, kecamatan Gambir, 10160, Jakarta.

3.1.1 Sejarah Singkat PT Provis Garuda Services Jakarta

PT Provis Garuda Services (Provis) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sebagian tenaga kerja Garuda Indonesia *Airlines*. PT Provis Garuda Services didirikan pada tahun 1990 perusahaan ini berdiri dengan nama PT Wahana Garuda Purnakarya (WGP) memasuki tahun 2000 memperluas segmen dengan penyediaan tenaga kerja untuk sektor industri oil dan gas, *recreation*, *pharmacy*, dan *telecommunication*. Sejak 11 Mei 2011 perusahaan ini melakukan *re-branding* menjadi PT Provis Garuda Services melakukan perubahan visi, misi, dan strategi perusahaan. Dengan tiga satuan bisnis unit yaitu pelayanan penerbangan dan bandara, pelayanan sumber daya manusia dan teknologi informasi, dan pelayanan fasilitas. Saat ini PT Provis Garuda Services telah dipercaya oleh klien yang terdiri dari perusahaan asing atau penanaman modal asing, swasta, dan bumh dengan jumlah 40 perusahaan untuk mengelola tenaga kerja yang berjumlah ribuan dengan lokasi tersebar di 150 kota wilayah Indonesia.

3.1.2 Logo PT Provis Garuda Services Jakarta

Adapun logo PT Provis Garuda Services Jakarta adalah sebagai berikut:



(Sumber: provis-garuda.co.id)

Gambar 3.1

Logo PT Provis Garuda Services Jakarta

3.1.3 Visi dan Misi PT Provis Garuda Services Jakarta

1. Visi
 - a. Menjadi perusahaan alih daya terbaik dan terpercaya di Indonesia.
2. Misi
 - a. Meningkatkan kompetensi karyawan secara terus menerus.
 - b. Memberikan pelayanan yang berkualitas dan terpercaya.
 - c. Mengembangkan produk jasa yang berkualitas dan diperlukan oleh klien.
 - d. Memberikan solusi bagi dunia usaha dalam bidang tenaga kerja.
 - e. Meningkatkan *stakeholdersvalue* secara berkesinambungan.

3.1.4 Struktur Organisasi PT Provis Garuda Services Jakarta

Suatu perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas guna untuk mempermudah alur komunikasi satu sama lainnya, dalam struktur organisasi biasanya terdapat divisi atau kelompok kerja yang telah disesuaikan dengan keahlian dan penempatan karyawan. Divisi atau kelompok kerja berguna untuk menunjang pencapaian suatu perusahaan, adapun struktur organisasi PT Provis Garuda Services Jakarta dapat dilihat pada lampiran 2.

3.2 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei dilakukan dengan melakukan pendekatan melalui wawancara dan kuesioner.

Menurut Hadi, S dalam Sugiyono (2016: 138) menyatakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan dimensi dan skala pengukuran dari masing-masing variabel agar dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel bebas atau *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini adalah seleksi, penempatan, dan kompetensi. Variabel terikat atau *dependent* adalah variabel

yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala	Satuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Seleksi (X ₁)	Proses identifikasi dan pemilihan untuk memutuskan dari sekumpulan calon karyawan yang didapat melalui proses rekrutmen, baik rekrutmen internal maupun eksternal sesuai dengan persyaratan untuk jabatan atau posisi tertentu tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini di PT Provis Garuda Services Jakarta.	- Kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan - Standar kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan - Kualifikasi sejumlah calon tenaga kerja - Serangkaian alat-alat seleksi	- Analisis beban kerja - Kapasitas kerja - <i>Job specification</i> - <i>Job description</i> - Hasil pelaksanaan program rekrutmen yang telah dilakukan - Rangkaian tahapan seleksi	O R D I N A L	S K O R
Penempatan (X ₂)	Pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus	- Asas Terbuka	- Karyawan diberikan informasi mengenai serba-serbi tentang		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	seleksi sesuai dengan lingkup, kemampuan, uraian, dan klasifikasi yang ditetapkan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien di PT Provis Garuda Services Jakarta.	- Asas Bebas	pekerjaan seperti jam kerja, sistem upah, dan jenis pekerjaan	O R D I N A L	S K O R
		- Asas Obyektif	- Karyawan bebas memilih jenis pekerjaan		
		- Asas Adil	- Perusahaan bebas memilih karyawan yang dibutuhkan		
			- Perusahaan menawarkan pekerjaan yang cocok untuk karyawan		
			- Menempatkan karyawan berdasarkan kemampuannya		
Kompetensi (X ₃)	Pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan kepribadian individu karyawan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan	- Pengetahuan	- Pemikiran analitis		
		- Keterampilan	- Pengambilan keputusan		
			- Dorongan peningkatan pengetahuan	O R D I N A L	S K O R
			- Keterampilan komunikasi tertulis		
			- Keterampilan komunikasi		

	pekerjaan atau		lisan		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	tugas lainnya secara efektif dan efisien di PT Provis Garuda Services Jakarta.	- Kemampuan	- Dorongan peningkatan keterampilan - Kemampuan bekerja dalam tim - Kemampuan pengembangan diri		
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan selama satu periode waktu dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di PT Provis Garuda Services Jakarta.	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Tanggung jawab - Kerja sama - Inisiatif	- Kerapihan - Ketelitian - Kemampuan - Kecepatan - Pencapaian target - Hasil kerja - Pengambilan keputusan - Jalinan kerja sama - Kekompakan - Kemandirian - Bekerja tanpa pengawasan	O R D I N A L	S K O R

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *field research* yaitu teknik pengumpulan data yang secara langsung diperoleh dari obyek yang diteliti.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian yaitu antara lain:

1. Data Primer.

Data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang sedang diteliti, salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi secara langsung oleh para karyawan obyek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder.

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian misalnya bersumber dari artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berasal dari perusahaan.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta dengan jumlah sebanyak 60 orang disajikan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Non Manajer
PT Provis Garuda Services Jakarta Tahun 2021

No	Jabatan atau Posisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Customer Service Staff</i>	7 Orang
2	<i>General Affair Staff</i>	8 Orang
3	<i>Marketing Staff</i>	6 Orang
4	<i>Sales Staff</i>	9 Orang
5	<i>Human Resource Staff</i>	7 Orang
6	<i>Recruitment Staff</i>	8 Orang

7	<i>Tax Staff</i>	8 Orang
8	<i>Payroll Staff</i>	7 Orang
	Jumlah	60 Orang

Sumber: *Human Resource Manager* PT Provis Garuda Services Jakarta Tahun 2021

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara.

Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun kuesioner tersebut sudah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dengan uji sebagai berikut:

a. Uji Validitas.

Menurut Sugiyono (2016: 121) instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *pearson product moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($df = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ berarti data tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ berarti data tersebut tidak valid.

Peneliti menggunakan *SPSS version 27.0 for windows* dan *Microsoft Office Excel 2016* untuk memudahkan saat melakukan perhitungan.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$. Hasil dari perhitungan tersebut akan didapatkan keputusan sebagai berikut:

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel.

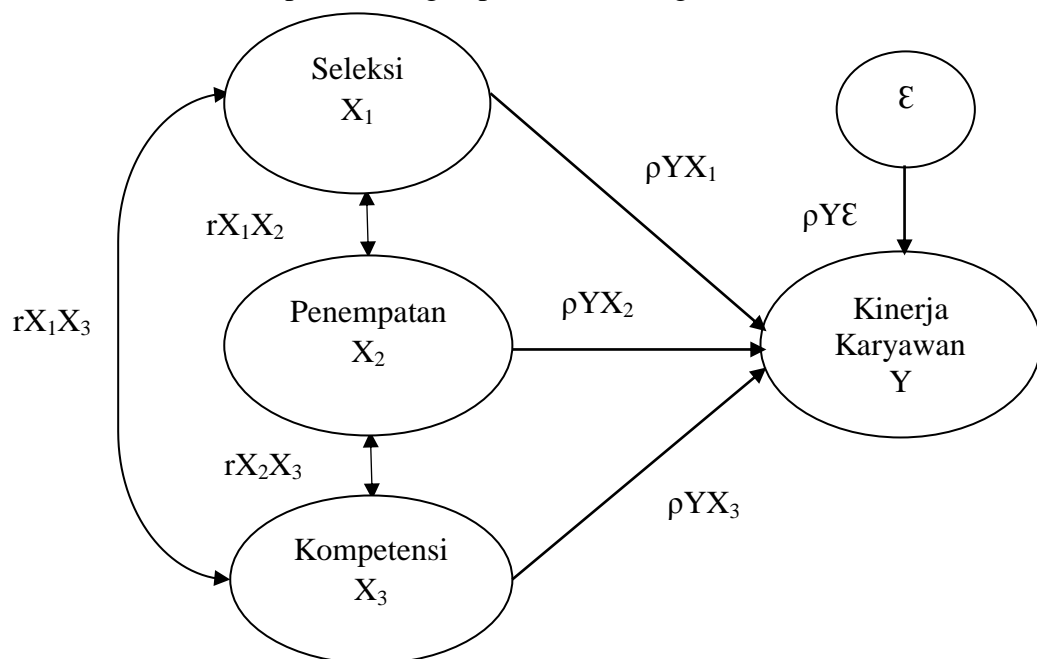
Peneliti menggunakan *SPSS version 27.0 for windows* dan *Microsoft Office Excel 2016* untuk memudahkan saat melakukan perhitungan.

3. Studi Dokumentasi.

Pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = Seleksi

X_2 = Penempatan

X_3 = Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, mean, desil, persentil, standar deviasi, dan perhitungan *persentase*. Skala likert digunakan untuk menentukan pembobotan jawaban dari responden untuk jenis pernyataan yang tertutup, jawaban dari setiap item instrumen skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, tabel dari skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing–Masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing–Masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Perhitungan hasil kuesioner dengan *persentase* dan *skoring* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah *persentase* jawaban

F = Jumlah jawaban atau frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Method of successive interval digunakan untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval, adapun langkah-langkah kerja *method of successive interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya yang memberikan respon).
2. Bagi setiap bilangan pada F (frekuensi) oleh n (jumlah sampel) sehingga diperoleh $P_i = F_i/n$.
3. Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden sehingga keluar proporsi kumulatif ($P_{ki} = P_1 + \dots + P_i$).
4. Proporsi kumulatif (P_k) dianggap mengikuti distribusi normal baku sehingga kita bisa menemukan nilai Z untuk setiap kategori.

5. Hitung SV (*scala value* = nilai skala) dengan rumus:

$$NJI = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Nilai-nilai untuk *density* diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

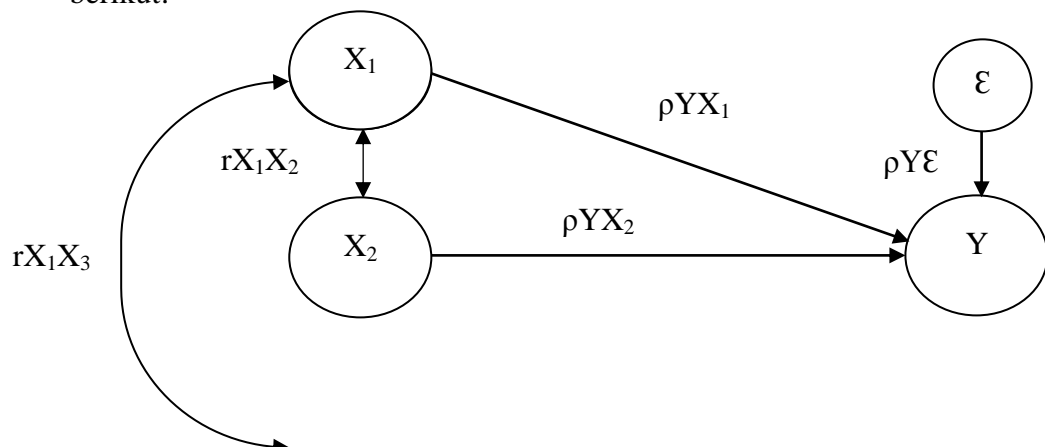
6. SV (*scala value*) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (= 1).

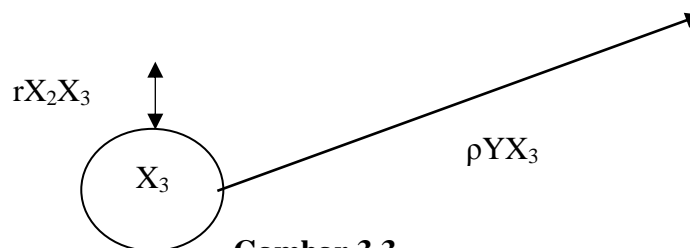
$$\text{Transformed SV} \longrightarrow Y = SV + SV_{\min}$$

3.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Analisis jalur digunakan karena variabel bebasnya saling berhubungan, selain itu tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur. Menurut Sitepu dalam Suliyanto (2011: 249) langkah kerja yang dilakukan untuk menghitung koefisien jalur adalah sebagai berikut:

1. Diagram jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.3 sebagai berikut:





Gambar 3.3
Diagram Jalur

2. Menghitung matriks korelasi antar variabel.
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas.
4. Menghitung matriks invers korelasi r_1^{-1} antar variabel bebas.
5. Menghitung r^2Y (X_1 , X_2 , dan X_3) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total.
6. Menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap diluar X_1 , X_2 , dan X_3 .
7. Menghitung nilai F statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan (ketepatan model).
8. Menghitung nilai t statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara parsial.
9. Melakukan *trimming* terhadap variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan jika diperlukan.
10. Menghitung pengaruh secara proporsional yaitu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk cara menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formulasi
(1)	(2)	(3)
1	Seleksi (X₁)	
	a. Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Y	$(\rho YX_1)^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X ₁ melalui X ₂	$(\rho YX_1) (rX_1X_2) (\rho YX_2)$
	c. Pengaruh tidak langsung X ₁ melalui X ₃	$(\rho YX_1) (rX_1X_3) (\rho YX_3)$
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	$a + b + c = \dots (1)$
2	Penempatan (X₂)	
	d. Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y	$(\rho YX_2)^2$
(1)	(2)	(3)
	e. Pengaruh tidak langsung X ₂ melalui X ₁	$(\rho YX_2) (rX_2X_1) (\rho YX_1)$
	f. Pengaruh tidak langsung X ₂ melalui X ₃	$(\rho YX_2) (rX_2X_3) (\rho YX_3)$
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	$d + e + f = \dots (2)$
3	Kompetensi (X₃)	
	g. Pengaruh langsung X ₃ Terhadap Y	$(\rho YX_3)^2$
	h. Pengaruh tidak langsung X ₃ melalui X ₁	$(\rho YX_3) (rX_3X_1) (\rho YX_1)$
	i. Pengaruh tidak langsung X ₃ melalui X ₂	$(\rho YX_3) (rX_3X_2) (\rho YX_2)$
	Pengaruh X₃ Total Terhadap Y	$g + h + i = \dots (3)$
	Total Pengaruh X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y	$(1) + (2) + (3) = \dots (kd)$
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	$1 - kd = knd$