

**HUBUNGAN KEBIJAKSANAAN PENARIKAN  
DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**TONGKU ISKANDAR MUDA HARAHAP  
NIM : 058320183**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

**HUBUNGAN KEBIJAKSANAAN PENARIKAN  
DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**TONGKU ISKANDAR MUDA HARAHAP  
NIM : 058320183**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/24

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA MEDAN

Nama Mahasiswa : TONGKU ISKANDAR MUDA HARAHAP  
No. Stambuk : 05.832.0183

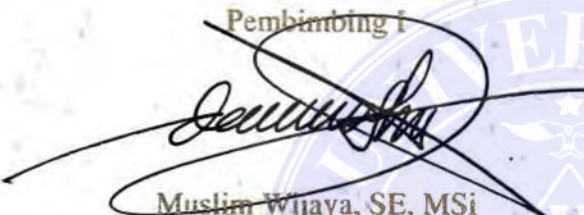
Jurusan : MANAJEMEN



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Muslim Wijaya, SE, MSi

  
Dra. Isnani Laili KS, MMA

Mengetahui

Ketua Jurusan

Dekan

  
Ihsan Efendi, SE, MSi

  
Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc

Tanggal Lulus :

2008

## RINGKASAN

**TONGKU ISKANDAR MUDA HARAHAP NPM. 058320183. HUBUNGAN KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA MEDAN. Skripsi, 2008.**

Penarikan sebagai suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon atau dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari Manajemen Personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sampai sejauhmana penerapan penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah metode pengembangan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Ingin mengetahui apakah sistem pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan PT. Tolan Tiga Indonesia Medan.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari responden terpilih pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya biro statistik, majalah, karangan-karangan atau publikasi lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengadakan pengamatan langsung kelokasi perusahaan tersebut.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden dalam perusahaan agar diperoleh jawaban secara tertulis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yang disebut dengan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$y = a + bx$$

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = arah peningkatan atau penurunan produktivitas kerja (koefisien)

x = Penarikan dan Pengembangan

y = Produktivitas Kerja

Dimana yang dipergunakan dengan uji T adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kebijakan penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tolah Tiga Indonesia Medan sebesar 0,632 dan sisanya 0,368 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar perusahaan.
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,348 > 2,021$  maka hipotesisi diterima, jadi ada hubungan yang signifikan antara penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tolan Tiga Indonesia Medan.
3. Proses pengembangan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan melalui pendidikan, kursus-kursus, ceramah dan latihan praktek.
4. Pengukuran produktivitas kerja yang diterapkan perusahaan berdasarkan pada sistem yang disebut *a general system theory of productivity*.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ **Hubungan Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Ksryan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Medan.** ”

Penulis telah banyak menerima bantuan terutama dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini., maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Ali Ya'kub Matondang, MM, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus sebagai Ketua Penguji Skripsi.

3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Linda Lores Purba, SE, MSi, selaku Sekretaris Penguji Skripsi.
5. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan dan para Staf PT. Tolan Tiga Indonesia Medan yang telah membantu penulis dalam memberi data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang turut membantu penulis dalam penyelenggaraan urusan administrasi skripsi ini.
10. Teistimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda Drs.Muda Sutan Harahap dan Ibunda Ratna Dewi Siregar yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda serta seluruh keluarga yang sangat saya sayangi.
11. Buat sahabat-sahabat saya Nita, Leni, Dani, Meda, Evi, Fitri, Ika, Vita, Budi, Fadli, Andi, Taupik, teman-teman mahasiswa Jurusan Manajemen 04 dan 05 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, teman-teman

anak kos 10, dan orang yang saya sayangi yang telah memberikan semangat serta doanya kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, kiranya Allah S.W.T melindungi kita semua, Amin.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Medan, September 2008

Penulis

Tongku Iskandar Muda Harahap  
NPM : 05 832 0183





## DAFTAR ISI



	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian Manajemen SDM dan Fungsi-fungsinya .....	4
B. Pengertian Penarikan dan Pengembangan .....	6
C. Tujuan dan Metode Penarikan dan Pengembangan Karyawan .....	8
D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya .....	15
E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	17
F. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja .....	19
G. Kerangka Konseptual .....	20
H. Hipotesis .....	21
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	22
C. Definisi Operasional .....	23
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25

## **BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI**

<b>A. Analisis .....</b>	<b>26</b>
1. Gambaran Umum .....	26
2. Penarikan dan Pengembangan Karyawan di Perusahaan .....	34
3. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja yang diterapkan.....	41
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	43
5. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja .....	44
6. Penyajian Data.....	46
<b>B. Evaluasi.....</b>	<b>61</b>
1. Uji Regresi.....	61
2. Uji Hipotesis.....	62

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>64</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>64</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Secara umum tujuan yang ingin dicapai perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kontinuitas dan mewujudkan pengembangan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik, dalam arti efektivitas dan efisiensi, maka keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang ada dalam perusahaan harus dikelola dengan baik dan konsisten. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena faktor inilah yang akan melaksanakan, menggunakan dan mengkombinasikan sumber daya perusahaan dengan peralatan yang dimiliki dalam proses produksinya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperhatikan pengelolannya. Dalam hubungan ini maka fungsi-fungsi operasional dari fungsi pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia sejak dari penarikan karyawan, seleksi, penempatan dan seterusnya, keberhasilannya akan sangat menentukan bagi kesuksesan fungsi berikutnya, yaitu pengembangan. Oleh karena itu fungsi-fungsi tersebut harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh dengan perolehan yang spesifik. Demikianpula dalam penempatan tenaga kerja baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dan penempatan yang tepat akan sangat mendukung suksesnya proses pengembangan berikutnya.

Setelah tenaga kerja diterima dan ditempatkan maka langkah selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah mengenai pengembangan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar para tenaga kerja lebih mengetahui tugas dan tanggung jawabnya yang diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan tenaga kerja inilah suatu proses yang terus menerus, karena dalam organisasi yang dinamis akan selalu timbul masalah baru baik dibidang teknologi, ilmu pengetahuan dan kebutuhan jabatan-jabatan baru yang lebih kompleks dan memerlukan penanganan yang baik dan terpadu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa penarikan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Hubungan Kebijakan Penarikan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Medan, ditemukan masalah sebagai berikut : “Kebijakan penarikan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan belum sesuai dengan yang diterapkan, sehingga hasilnya kurang efektif yang mengakibatkan produktivitas kerja tidak mencapai pada tingkat yang optimal untuk mendukung tujuan perusahaan.”

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sampai sejauhmana penerapan penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah metode pengembangan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Ingin mengetahui apakah sistem pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan PT. Tolan Tiga Indonesia Medan.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian ini adalah :

1. Untuk memperdalam pengetahuan penulis dibidang MSDM terutama pada perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor perkebunan.
2. Bagi PT. Tolan Tiga Indonesia Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha perbaikan dan penyempurnaan atas kekurangan yang beda dalam hal meningkatkan produktivitas kerja sehubungan dengan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan.
3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukannya nanti.
4. Untuk dapat memberi saran yang kiranya dapat diterapkan pada perusahaan ini dalam mengatasi masalah yang dihadapinya.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian Manajemen SDM dan Fungsi-fungsinya

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping bidang manajemen yang lainnya, seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran ataupun manajemen keuangan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sebagai penjelasan lebih lanjut, Flippo (2001 : 14) menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja”.

Menurut Handoko (2001 : 2) “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang dari manajemen yang memiliki peranan pada kegiatan tenaga kerja, mengelolanya sedemikian rupa

dalam pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan tujuan-tujuan organisasinya. Selain itu dapat juga dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendayagunaan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga efektivitas dan efisiensi tenaga kerja ditingkatkan semaksimal mungkin.

Beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Nitisemito (2001 : 5) adalah :

“ a. Fungsi Manajerial, terdiri dari :

- 1) Perencanaan.
- 2) Organisasi.
- 3) Pengarahan.
- 4) Pengawasan.

b. Fungsi Operasional, terdiri dari :

- 1) Pengadaan
- 2) Pengembangan
- 3) Pemberian kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan hubungan.”

Tujuan dari semua kegiatan ini adalah untuk membantu tercapainya tujuan pokok organisasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari perolehan karyawan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan perbaikan kondisi karyawan. Jadi jelaslah bahwa suatu bentuk badan usaha tanpa manusia sebagai penggeraknya adalah mustahil.

## B. Pengertian Penarikan dan Pengembangan

### 1. Pengertian Penarikan

Penarikan sebagai suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon atau dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Malayu SP., Hasibuan (2003 : 40), “Penarikan (*Recruitment*) adalah suatu proses dalam mengadakan atau pencaharian karyawan, dan hal ini juga suatu cara menimbulkan keinginan atau hasrat dari tenaga-tenaga kerja untuk melamar pekerjaan sehingga diperoleh pelamar sebanyak mungkin untuk mendapatkan calon karyawan yang cakap serta guna menduduki suatu jabatan”.

Menurut Marihot T.E Hariandja (2004 : 96), “Penarikan adalah sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon

Dari pengertian para ahli di atas maka penarikan tenaga kerja adalah usaha untuk mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses

penarikan diukur dengan didapatkannya calon yang baik, dan ketidakberhasilan



penarikan berarti tidak didapatkannya calon yang paling berpotensi. Berapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan proses itu berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik jumlahnya banyak dibandingkan dengan jabatan yang kosong, karena bilamana semakin banyak berarti dapat dilakukan seleksi yang teliti.

## 2. Pengertian Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari Manajemen Personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Malayu SP. Hasibuan (2003 : 69), "Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan".

Menurut Edwin B. Flippo (2001 : 90) adalah "*Development is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment* (pengembangan adalah peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh)".

Sedangkan menurut Onong Udjana Effendi (1999 :78), yaitu "*Development in reference to staffing ang personnel matters is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel lern conceptual ang theoretical knowledge for general*

UNIVERSITAS MEDAN AREA pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu

proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan nama manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum).”

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### C. Tujuan dan Metode Penarikan dan Pengembangan Karyawan

#### 1. Tujuan dan Metode Penarikan

Dalam melaksanakan penarikan tenaga kerja perlu dilakukan langkah-langkah (prosedur) seleksi tenaga kerja dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003 : 41), tujuan penarikan adalah :

##### a. Penentuan dasar penarikan.

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job spesification* harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan. Karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

##### b. Penentuan sumber-sumber penarikan.

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

## 1) Sumber internal.

Sumber internal karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dan dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan. Pindahan karyawan bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaliknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan.

## 2) Sumber eksternal.

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain berasal dari :

- a) Kantor penempatan tenaga kerja.
- b) Lembaga-lembaga pendidikan.
- c) Referensi karyawan atau rekanan.
- d) Serikat-serikat buruh.
- e) Pencakokan dari perusahaan lain.
- f) Nepotisme dan leasing.
- g) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
- h) Sumber-sumber lainnya.

## c. Metode-metode penarikan.

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru menggunakan , yaitu “*metode tertutup dan metode terbuka*”.

## 1) Metode tertutup.

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

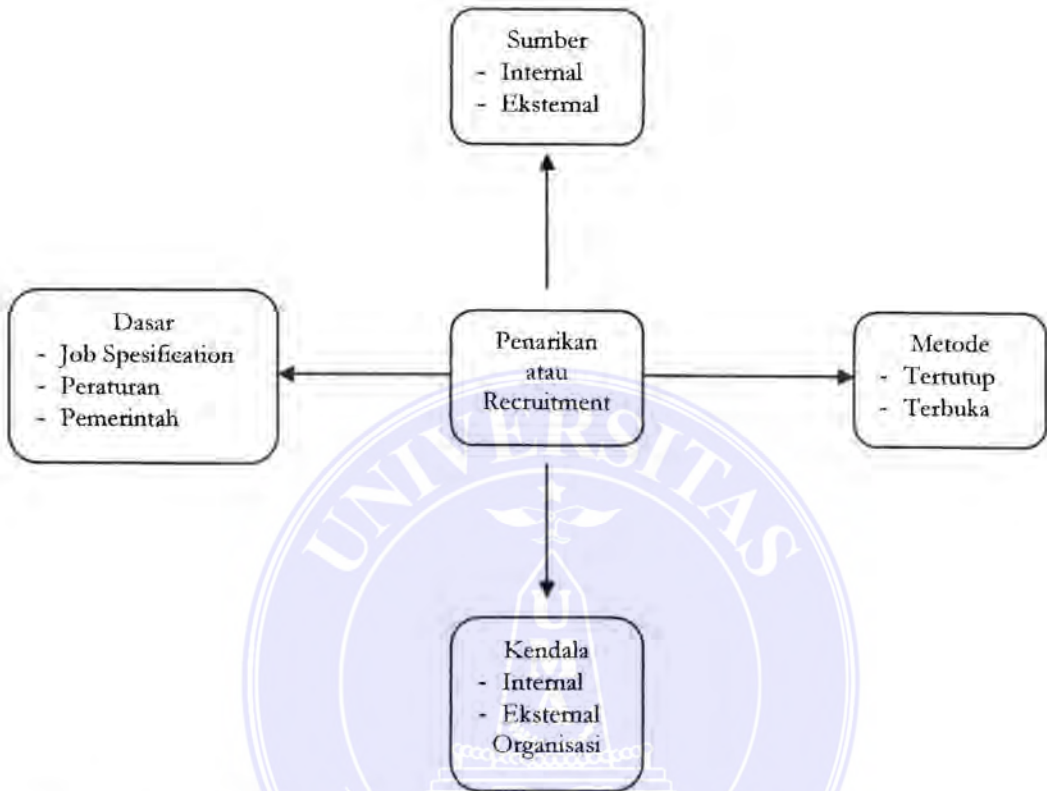
## 2) Metode terbuka.

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

## d. Kendala-kendala penarikan

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal”.

Gambar II-1  
Konsep Penarikan



Sumber : Malayu SP. Hasibuan, (2003 : 46)

Penarikan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* Sumber Daya Manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah karyawan yang bersedia sedangkan banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon karyawan yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Alex S. Nitisemito (2001 : 38), Metode Penarikan (*Recruitment*) itu dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain :

- “ 1). Mengadakan pengumuman-pengumuman.
- 2). Memasang poster-poster.
- 3). Memasang advertensi.
- 4). Membuat surat edaran.
- 5). Mengadakan pidato penerangan”.

Penarikan tenaga kerja (*Recruitment*) adalah masalah yang sangat penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Penarikan tenaga kerja (pelamar) menurut M. Manullang (2000 : 40) dipengaruhi oleh beberapa hal-hal berikut, yaitu :

- 1) Balas jasa yang diberikan, yaitu jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaiknya bilas balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
- 2) Status karyawan, yaitu jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, tetapi apabila status karyawan honorer, pelamar sedikit.
- 3) Kesempatan promosi, yaitu jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
- 4) Job *spesification*, yaitu jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.
- 5) Metode penarikan, yaitu apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya dengan iklan.
- 6) Soliditas perusahaan, yaitu jika soliditas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
- 7) Peraturan perburuhan, yaitu jika peraturan perburuhan longgar, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya usia tenaga kerja.
- 8) Penawaran tenaga kerja, yaitu jika penawaran tenaga kerja banyak, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya banyaknya pengangguran”.

Jadi penarikan tenaga kerja adalah usaha mencari dan mempengaruhi

tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu

## 2. Tujuan dan Metode Pengembangan Karyawan

Setiap tenaga kerja atau mengerjakan suatu pekerjaan yang baru atau pekerjaan yang masih asing baginya terlebih dahulu memerlukan pendidikan, latihan dan pengembangan bagaimana cara mengerjakannya tersebut. Pada umumnya seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas pekerjaan dengan baik apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pengembangan SDM diberikan kepada pegawai baru guna menjalankan tugas-tugas yang baru diembannya, sedangkan bagi karyawan lama latihan dan pengembangan bertujuan guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan demikian bahwa program pengembangan bagi karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, lebih-lebih pengetahuan dan tehknologi makin berkembang.

Setelah kita mengetahui mengapa pengembangan karyawan itu perlu dilakukan ada baiknya kita juga mengetahui apa tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan pengembangan karyawan tersebut. Adapun tujuan dari pengembangan karyawan menurut Moekijat (2000 : 127) adalah :

- 1) Training memungkinkan karyawan-karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah kecapakan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promosi.
- 2) Jika karyawan-karyawan telah diberikan maka kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin-mesin dan perlengkapan dapat diperkecil.
- 3) Training membantu para karyawan menyesuaikan diri dengan teknik-teknik dan proses-proses yang terus menerus diadakan”.

Dari uraian-uraian di atas jelaslah bahwa pengembangan merupakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

investasi yang dilakukan terhadap Sumber Daya Manusia, dimana latihan dan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

pengembangan itu sendiri bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja demi efisien perusahaan. Tujuan lain yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pengembangan menurut H. Arifin Abdulrahman (2003 : 183) adalah dalam rangka pertumbuhan dan pemeliharaan yang serasi antara para anggota organisasi, hal demikian terjadi karena :

- 1) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- 2) Adanyapersepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- 3) Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku.
- 4) Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan
- 5) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya”.

Adapun metode-metode pengembangan menurut Malayu SP. Hasibuan (2003 : 110) adalah :

- 1) Metode-Metode Pengembangan SDM  
Program Pengembangan SDM dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pengembangan yaitu :
  - a) Metode Praktis (*On The Job Training*)  
Menurut Metode yang paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan :
    1. Rotasi Jabatan  
Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.
    2. Latihan Instruksi Pekerjaan  
Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
    3. Coaching  
Memperlihatkan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
    4. Penugasan Sementara  
Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

b) Metode-metode presentase informasi dan metode-metode simulasi (*Off The Job Training*).

Dengan pendidikan ini karyawan peserta latihan menerima presentase tiruan suatu aspek organisasi dan meminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

a) Case Study

Adalah deskripsi tertulis dari suatu masalah untuk dipelajari dan dibahas secara individual. Apabila diberikan satu kasus untuk dianalisa, para peserta training biasanya diminta untuk mengidentifikasi masalah, mengenai situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan teknik kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. Case Study secara alternatif digunakan disekolah hukum, business administration dan program latihan bagi supervisor dan eksekutif.

b) Role Playing

Adalah dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mempelajari keterampilan hubungan antara manusia melalui praktek dan mengembangkan dirinya atau tingkah lakunya sendiri dan bagaimana tingkah lakunya terhadap orang lain.

c) Program Instruction

Didalam program ini materinya sudah tertulis dalam bagian-bagian kecil. Program Instruction ini berhubungan dengan program-program sebelumnya atau rencana yang diinginkan yang akan diajarkan kepada peserta untuk mendapatkan keterampilan khusus. Program Instruction ini dapat dilakukan melalui buku pedoman atau melalui mesin.

d) Self Instruction

Metode ini karyawan sendiri yang melatih dirinya sendiri yaitu dengan mempelajari materi yang tertulis dan mengerjakan pekerjaan rumah".

Adapun metode pengembangan yang telah diuraikan di atas kiranya obyek pengembangan belum dapat dilihat dan metode apa yang paling sesuai karena metode tersebut sifatnya umum, artinya dapat dipergunakan pada semua tingkatan. Untuk itu penulis akan mengemukakan pendapat Malayu (2003 : 112) metode pengembangan yang ditinjau dari obyek jalur pengembangan yaitu :

1) Jalur pengembangan tenaga operasional

Jalur pengembangan tenaga operasional memerlukan sejumlah peningkatan khusus dalam keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Ada tiga metode dasar yang dapat digunakan yaitu :

a) *On The Job Training*

b) Apprenticeship / Magang



c) Kursus-kursus

2) Jalur pengembangan tenaga manajerial

Untuk pengembangan tenaga manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Diantara karakteristik yang dianggap penting diantaranya adalah pengetahuan yang luas, kemampuan mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan terhadap sosial dan stabilitas emosi. Metode-metode pengembangan tenaga manajerial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Metode sekolah, kuliah, ceramah dan sejenisnya
- 2) Metode Diskusi
- 3) Metode kasus
- 4) Permainan bisnis (Business Games)

#### D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada output (keluaran) dengan input (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (input) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Muchdarsyah Sinungan, (2000 : 74), Produktivitas adalah “Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”.

Payaman Simanjuntak, (2001 : 80), Produktivitas adalah “Sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan menurut Mauled Mulyono, (2001 : 64), produktivitas adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
  - b. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.
2. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Adapun metode pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2000 : 80) terdiri dari :

- “ a. Pengukuran produktivitas tenaga kerja.  
 Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang

diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.

b. Pengukuran produktivitas total”.

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu:

1) Metode waktu tenaga kerja.

Semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diberi. Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jadi kita akan tiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

Per nilai tambah rata-rata

$$\text{Hasil bersih} = \frac{\text{-----}}{\text{Jumlah total pekerja}}$$

2) Metode finansial.

Dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya”.

## E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan

lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama

lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Rusli Syarif, (2002 : 6) menerangkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu :

“ a. Faktor luar (eksternal).

Faktor luar (eksternal) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (eksternal) dapat berupa :

1) Struktur organisasi.

Struktur organisasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggung jawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan baik dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu para atasan harus hati-hati dalam memilih gaya kepemimpinan.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka secara langsung semangat dan gairah kerja dapat dipengaruhi juga. Adapun faktor-faktor yang dapat dimaksud dalam lingkungan kerja menurut Rusli Syarif (2002 : 10) adalah :

a) Penawaran.

b) Kebersihan.

c) Pertukaran udara.

d) Penerangan.

e) Musik.

f) Keamanan.

g) Kebisingan.

4) Peralatan yang dipakai.

Untuk mencapai hasil produk yang besar, sudah tentu harus didukung oleh faktor produksi yaitu peralatan yang digunakan. Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktivitas kerja juga tercapai.

## 5) Perumahan.

Setiap karyawan menginginkan tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini, maka akan mempermudah untuk mendorong ataupun merangsang masing-masing karyawan untuk menaikkan prestasi kerja, karena mereka merasa aman dengan adanya jaminan hidup baru tempat tinggal yang diberikan oleh perusahaan.

## b. Faktor dalam (internal)

Faktor dalam (internal) adalah faktor yang dapat didalam diri karyawan itu sendiri dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Faktor dalam (internal) mencakup kepada :

## 1) Fisik.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapun fisik yang dimaksudkan adalah kesehatan. Seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan, karena masalah kesehatan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu kesehatan mempengaruhi anggaran pengeluaran perusahaan untuk biaya pengobatan, oleh sebab itu adanya perhatian khusus terhadapnya. Kesehatan karyawan bisa tergantung karena fisik maupun mental karyawan yang kurang baik akan mengakibatkan sering terjadinya absen, sehingga hal ini akan mengganggu tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan yang baik akan menguntungkan perusahaan sedangkan kesehatan tidak boleh dikesampingkan dari perhatian seorang pimpinan.

## 2) Pendidikan.

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja masing-masing pegawai. Umumnya pengetahuan dan tingkat kecerdasan seseorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan semakin besar pula kemungkinan seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan kejenjang yang lebih baik dan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap mereka dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan itu lebih sedikit.

## F. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja

Kegiatan penarikan ini memang tidak secara langsung berpengaruh terhadap perbaikan produktivitas kerja, tetapi dari segi proses nilai tambah yang

dilakukan pegawai. Kegiatan penarikan ini merupakan titik kunci yang tidak harus

dilakukan secara objektif selektif. Untuk tujuan peningkatan produktivitas kerja,

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

penarikan biasanya dilakukan terhadap calon, baik yang dari lingkungan intern maupun dari luar lingkungan organisasi atau *eksternal sources*.

Hubungan penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja sangat erat, dimana banyak manfaat yang dihasilkan dari kegiatan pengembangan bagi organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan produktivitas kerja, adapun manfaat dari pelaksanaan penarikan dan pengembangan menurut Mauled Mulyono (2001 : 90) adalah :

1. Peningkatan produktivitas.
2. Peningkatan Kualitas.
3. Mempermudah perencanaan sumber daya manusia.
4. Memperbaiki etika kerja.
5. Kompensasi tidak langsung.
6. Kesehatan dan Keselamatan.
7. Mencegah keausan.
8. Pengembangan pribadi.

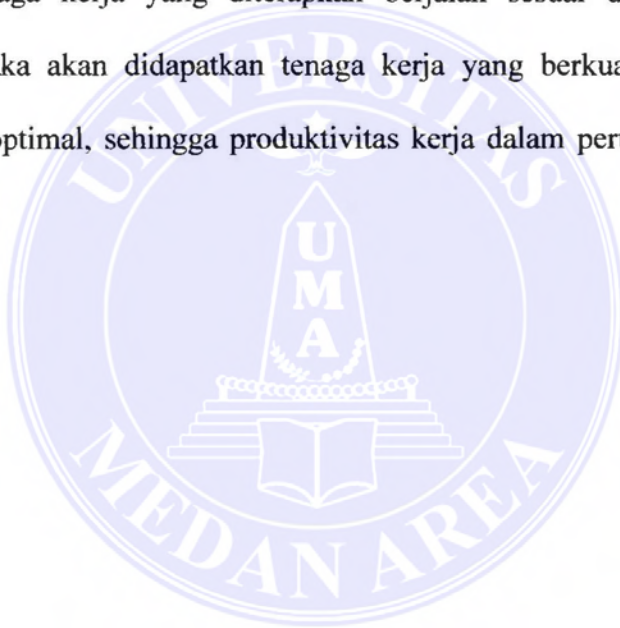
### G. Kerangka Konseptual

Penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja sangat erat, dimana banyak manfaat yang dihasilkan dari kegiatan pengembangan bagi organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan produktivitas kerja, adapun manfaat dari pelaksanaan pengembangan adalah peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, mempermudah perencanaan sumber daya manusia, memperbaiki etika kerja, kompensasi tidak langsung, kesehatan dan keselamatan, mencegah keausan dan pengembangan pribadi.

## H. Hipotesis

“Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” (Suharsimi Arikunto, 2007 : 51)

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Jika kebijakan dan sistem penarikan dan tenaga kerja yang diterapkan berjalan sesuai dengan sistem pengembangan, maka akan didapatkan tenaga kerja yang berkualitas, mampu berprestasi secara optimal, sehingga produktivitas kerja dalam perusahaan dapat tercapai”.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat pada Kantor Direksi PT. Tolan Tiga Indonesia Medan yang berlokasi di Gedung BANK SUMUT Jalan Imam Bonjol No. 18 Lantai 7 Medan. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juni sampai dengan selesai.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Suharsimi Arikunto, (2007 : 15) menyatakan bahwa : “Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seseorang ingin meneliti elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Tolan Tiga Indonesia Medan yang berjumlah 45 orang.

##### 2. Sampel

Suharsimi Arikunto, (2007 :20) berpendapat bahwa :

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Suharsimi Arikunto mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian yaitu untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah



diperoleh dari responden terpilih pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya biro statistik, majalah, karangan-karangan atau publikasi lainnya.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengadakan pengamatan langsung kelokasi perusahaan tersebut.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden dalam perusahaan agar diperoleh jawaban secara tertulis.

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian :

- 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 4.
- 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 3.
- 3) Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- 4) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Secara lebih ringkas akan diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III-1  
Instrumen Skala Likert

No.	Ietm Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Suharsimi Arikunto (2007 : 23)

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yang disebut dengan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$y = a + bx$$

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = arah peningkatan atau penurunan produktivitas kerja (koefisien)

x = Penarikan dan Pengembangan

y = Produktivitas Kerja

Dimana yang dipergunakan dengan uji T adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\dots}$$

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi hasil penelitian yang dilakukan pada PT.

Tolan Tiga Indonesia Medan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tolan Tiga Indonesia Medan sebesar 0,632 dan sisanya 0,368 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar perusahaan.
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,348 > 2,021$  maka hipotesisi diterima, jadi ada hubungan yang signifikan antara penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tolan Tiga Indonesia Medan.
3. Proses pengembangan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan melalui pendidikan, kursus-kursus, ceramah dan latihan praktek.
4. Pengukuran produktivitas kerja yang diterapkan perusahaan berdasarkan pada sistem yang disebut *a general system theory of productivity*.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa

saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Adanya hubungan yang positif antara penarikan dan pengembangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

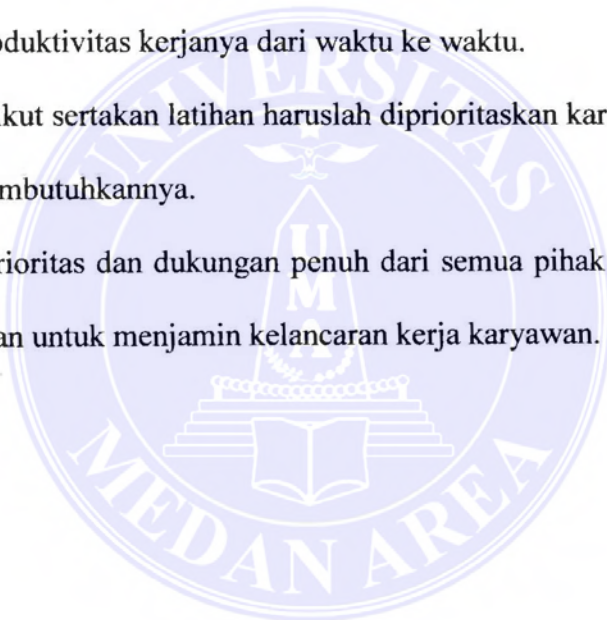
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Medan, maka Penulis menyarankan untuk tetap membina hubungan positif tersebut dengan cara memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Dengan adanya hubungan yang signifikan antara penarikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Tolan Tiga Indonesia Medan untuk selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya dan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerjanya dari waktu ke waktu.
3. Peserta yang diikuti sertakan latihan haruslah diprioritaskan karyawan yang benar-benar membutuhkannya.
4. Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin kelancaran kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001.
- Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta 2001.
- H. Arifin Abdulrahman, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta 2003.
- Mauled Mulyono, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Moekijat, **Manajemen Kepegawaian (Personal Management)**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung, 2000.
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta 2000.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003.
- Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo 2004.
- M. Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2000.
- Onong Uchjana Effendi, **Human Relation dan Public Relation Dalam Management**, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung, Bandung 1999.
- Payaman Simanjuntak, **Prinsip Dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta, 2000.
- Rusli Syarif, **Produktivitas**, Seri Manajemen Dan Produktivitas III, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE-UGM, Jakarta, 2002.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2001.
- Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2007

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

Syafaruddin, **Statistik Terapan Untuk Penelitian**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2004.

S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

