

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Pengetahuan UKM dalam perekrutan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dapat membuat suatu UKM benar-benar mendapat karyawan sebagai SDM yang cocok dan sesuai untuk bekerja. Penelitian terhadap rekrutmen di UKM dapat berjalan baik, dengan cara menganalisis proses rekrutmen karyawan. Selama ini telah dilakukan beberapa penelitian mengenai rekrutmen karyawan. Namun, dalam beberapa tinjauan pustaka dari beberapa peneliti terdahulu, untuk penelitian rekrutmen karyawan di UKM, masih kurang dan belum banyak digali. Selama ini, untuk rekrutmen karyawan banyak peneliti yang terfokus pada perusahaan besar dibandingkan dengan usaha kecil. Sedangkan dapat kita ketahui bahwa usaha kecil menengah merupakan salah satu penunjang terbesar perekonomian di Indonesia. Peneliti terdahulu merupakan bayangan penulis sebagai tinjauan agar mencegah terjadinya kesamaan penelitian yang dahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan. Beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Perekrutan karyawan (*employee recruiting*) berarti menemukan dan/ atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja. (Dessler, 2015)

Yullyanti (2009) melakukan penelitian proses rekrutmen pada kinerja pegawai. Penelitian ini masuk ke dalam penelitian deskriptif. Paradigma penelitian yang digunakan adalah *positivistic* dengan pendekatan kualitatif. Tujuan penelitian ini bersifat deskriptif. Pengumpulan data menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan *instrument* pengumpulan data berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang merupakan pegawai DESDM. Melalui metode tersebut, karakteristik dan fenomena faktual (kondisi yang melatarbelakangi permasalahan yang diangkat) sehubungan dengan aktivitas rekrutmen dengan seleksi pegawai yang terdapat di lingkungan Sekretariat Jendral DESDM dapat digambarkan secara menyeluruh. Metode ini juga dapat terindikasi adanya berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang terdapat di lingkungan organisasi itu.

Septeriana (2009) melakukan penelitian penerapan sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI cabang syariah Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisa statistic korelasi *rank spearman* untuk mengetahui hubungan antara rekrutmen SDM (X) dan kinerja karyawan (Y).

Dewanti (2010) melakukan penelitian untuk mengetahui efektivitas program pemberdayaan UKM terhadap kemandirian dan peningkatan usahanya. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kata-kata dan tindakan informan yang diamati atau diwawancarai. Data yang dikumpulkan melalui wawancara kepada pengusaha kecil dan mikro yang pernah mendapatkan program bantuan pemberdayaan (penguatan) baik dari pemerintah maupun swasta dalam berbagai bentuk dapat berupa modal, pelatihan, pemeran, manajerial, investasi alat, dll.

Aziz (2012) melakukan penelitian untuk mengetahui proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. 45 responden dipilih melalui teknik acak sederhana terhadap seluruh karyawan teknik PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Puspitasari (2014) melakukan penelitian tentang metode dan prosedur rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh PDAM Kodya Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai pengertian dan ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut PDAM Kodya Malang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa PDAM Kodya Malang menggunakan metode rekrutmen eksternal dengan menggunakan media koran dan internet. Pendaftaran online untuk mendaftar, prosedur rekrutmen, dimulai dari laporan bidang yang membutuhkan karyawan, kemudian direksi dan SDM. Terdapat dua metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Prosedur seleksi dimulai dari prosedur seleksi PDAM Kodya Malang dimulai dari tes teori, tes praktek, *interview* akademis, tes bakat, tes interview direksi, dan terakhir adalah tes kesehatan. Karyawan yang bermutu adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan

memiliki *skill*, bercirikan disiplin, kreatif, loyal bekerja maksimal dan memiliki keahlian.

2.2 Landasan Teori

Bagian ini berisi dasar teori yang mendukung penelitian mengenai rekrutmen karyawan. Penelitian ini menggunakan teori-teori yang sudah ada dan dikembangkan agar sesuai dengan proses penelitian. Berikut ini adalah beberapa teori yang digunakan untuk mendukung proses penelitian.

2.2.1 Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Menurut Undang-undang No. 9 Tahun 1995 yang dimaksud dengan usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, pasal 1 butir 1 yaitu :

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah, dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
- c. Milik warga Negara Indonesia.
- d. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar, dan
- e. Berbentuk usaha perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi (pasal 5).

Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh Mitzerg dan Musselman serta Hughes ciri-ciri umum usaha kecil, yaitu:

- a. Kegiatannya cenderung tidak formal dan jarang memiliki rencana usaha.
- b. Struktur organisasi bersifat sederhana.
- c. Jumlah tenaga kerja terbatas dengan pembagian kerja yang longgar.
- d. Kebanyakan tidak melakukan pemisahan antara kekayaan pribadi dengan kekayaan perusahaan.
- e. Sistem akuntansi kurang baik, bahkan sukar menekan biaya.
- f. Kemampuan pemasaran serta diversifikasi pasar cenderung terbatas, dan
- g. Margin keuntungan sangat tipis.

Berdasarkan beberapa ciri usaha kecil, maka dapat diketahui bahwa kelemahan dari usaha kecil selain dipengaruhi oleh faktor keterbatasan modal yang sudah

menjadi hal yang sangat klasik dikalangan pemilik usaha kecil tampak juga kelemahan manajerialnya. Hal ini terungkap baik pada 10 kelemahan pengorganisasian, perencanaan, pemasaran, maupun pada kelemahan akuntansinya. Bhave (1994) telah membedakan antara perilaku kewirausahaan yang terstimulasi secara eksternal untuk meluncurkan suatu usaha dimulai dengan adanya pemahaman akan peluang dan pola perilaku yang terstimulasi secara internal pada saat para individu terlibat dalam proses pemecahan masalah dan penilaian kebutuhan sebelum memutuskan untuk memulai sebuah usaha. Menurut Teuku Mirza dan Imbuh (1997) bahwa suatu perusahaan disebut bertanggungjawab sosial, ketika manajemen memiliki visi atas kinerja operasionalnya yang tidak hanya sekedar merealisasikan profit, tetapi juga suatu visi keharusan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kemakmuran setiap anggota masyarakat dari setiap visi yang ingin diwujudkan oleh manajemen sangat berkaitan erat dengan permasalahan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membuat suatu perusahaan bahkan usaha kecil dapat mencapai tujuan sehingga kemakmuran dapat tercapai.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk mengidentifikasi pengertian-pengertiannya. Pengertian-pengertiannya dari Usaha Mikro, Kecil, Menengah, Besar, yaitu :

- a. Usaha Mikro: Kriteria kelompok usaha mikro adalah usaha produktif milik orang atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
- b. Usaha Kecil: Kriteria usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- c. Usaha Menengah: Kriteria usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dan dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak

langsung dengan usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

- d. Usaha Besar: Kriteria usaha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik Negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan tersebut. Dalam menjalankan tugasnya SDM di arahkan oleh sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin (2006:22) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu: "Sesuatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasa jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis."

Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2008:2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Definisi-definisi di atas telah menjelaskan mengenai sumber daya manusia dan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kenyataan praktik kehidupan organisasi, sering tidak dinyatakan jelas dan eksplisit, apa sebenarnya tujuan organisasi yang mengurus manajemen SDM tersebut. Padahal kegagalan dalam mengelola suatu sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian-pencapaian tujuan organisasi, baik terhadap kinerjanya, profitnya, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadli Samsudin (2006:30) yaitu: “Memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dapat terinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang di buat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila

tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari MSDM bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja, melainkan mempunyai tujuan lainnya seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas dalam bidang masing-masing.

Menurut Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng (2006:94) dalam bukunya Pengantar Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesai struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi/perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi didalam pengelolaan tenaga kerja.

2.2.4 Pengertian Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar yang dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih. Rivai (2004:158) menjabarkan terdapat enam indikator karyawan, yakni: mutu karyawan, analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan,

jumlah kebutuhan karyawan, biaya dan pertimbangan hukum. Sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan, sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006).

Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan iakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy (1996), *selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position*. Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Selanjutnya Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.

Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena peluang jabatan. Memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Perekrutan adalah hal yang lebih kompleks dari apa yang dipikirkan oleh seorang pemilik suatu bisnis atau manajer. Kegiatan ini tiak hanya melibatkan penempatan iklan atau memanggil agen pekerjaan di antaranya, yaitu:

- a. Upaya perekrutan harus sesuai dengan rencana strategis perusahaan.
- b. Beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain.

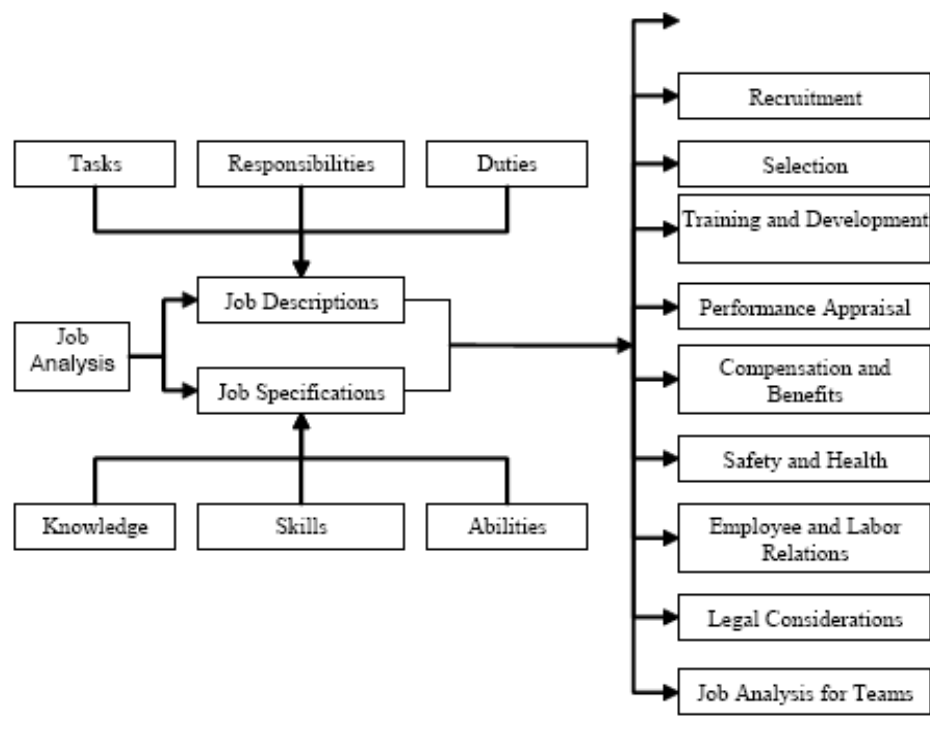
- c. Keberhasilan rekrutmen bergantung pada luasan area masalah dan kebijakan non-rekrutmen.

Menurut M. Agus Tulus, rekrutmen dibagi menjadi dua bagian, yaitu rekrutmen umum dan rekrutmen khusus.

- a. Rekrutmen umum, dilakukan jika organisasi memerlukan sekelompok tenaga kerja jenis tertentu, terutama karyawan pelaksana (operatif), misalnya juru ketik atau pramuniaga. Dalam hal ini, diterapkan prosedur yang sederhana dan dibakukan.
- b. Rekrutmen khusus, digunakan terutama bagi tenaga pimpinan (eksekutif) atau ahli-ahli khusus. Hal ini dilakukan jika organisasi memerlukan individu-individu dari jenis-jenis khusus. Para calon pelamar memperoleh perhatian khusus secara individual selama wawancara yang luas.

Menurut Handoko T Hani, penarikan (*recruitment*) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Menurut Siswanti Sastrohadiwiroyo perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.



Gambar 2.1 Analisis Pekerjaan: Perlengkapan Dasar Manajemen SDM

Sumber : Mondy dan Noe, 1996

2.2.5 Tujuan Rekrutmen Karyawan

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon akan semakin besar. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol. Menurut Simamora (2004), Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar. Menurut Nitisemito (1996:36) tujuan dilaksanakannya seleksi adalah untuk mendapatkan "*The Right Man in The Right Place*". Proses seleksi suatu perusahaan harus mendapatkan tenaga yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.

2.2.6 Sumber-sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.

a. Sumber Internal

Rekrutmen internal dilakukan dalam kegiatan yang populer dan yang banyak biasanya dilakukan adalah rencana suksesi, pengisian jabatan dan penempatan sementara. Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu:

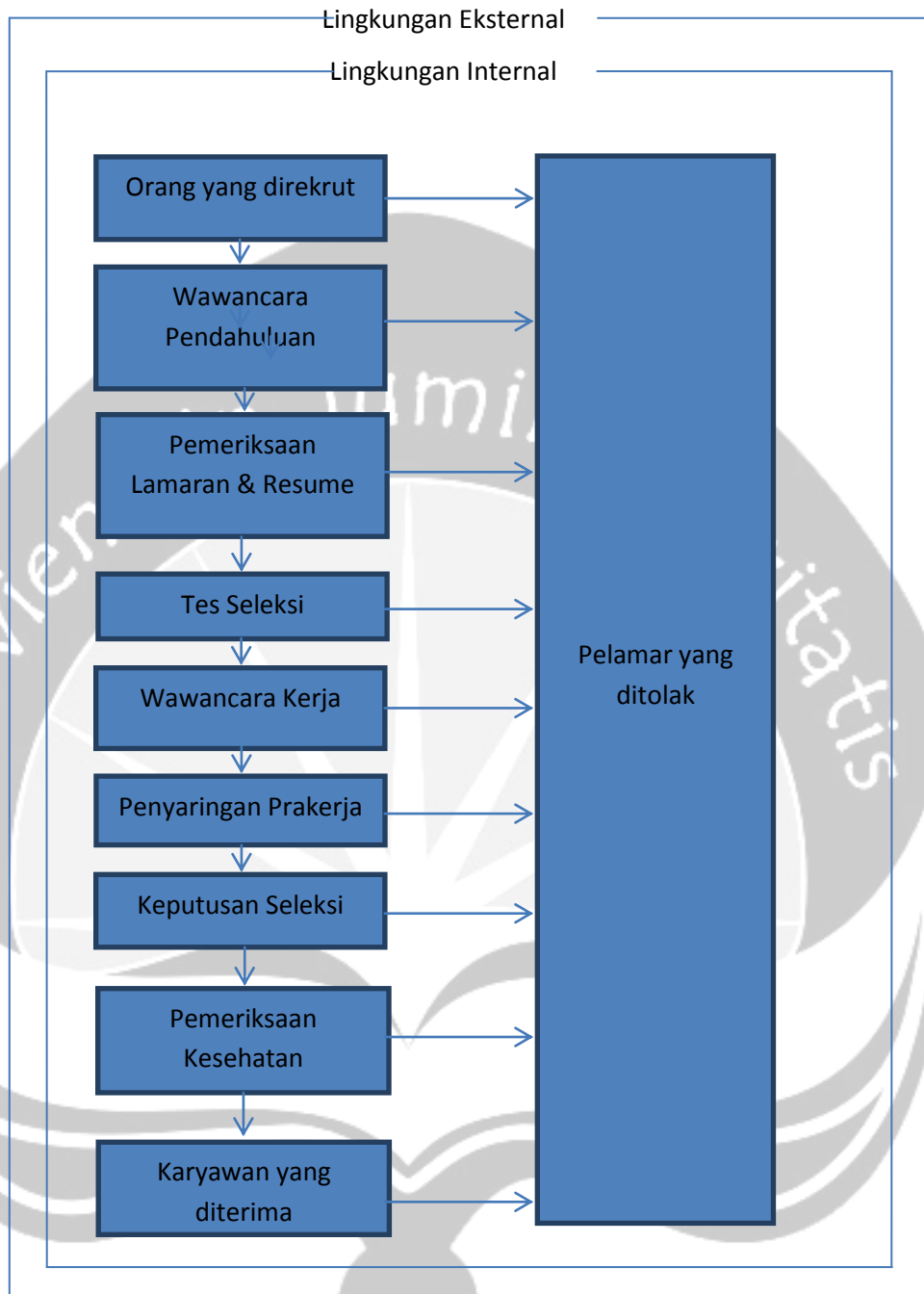
- i. Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
- ii. Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- iii. Orang-orang yang direkrut dari dalam nyata-nyata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

b. Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak memungkinkan lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah sumber dari luar organisasi perusahaan. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sumber sumber tenaga kerja di luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain sebagai berikut:

- i. Teman atau anggota keluarga karyawan.
- ii. Lamaran yang masuk secara kebetulan.
- iii. Lembaga pendidikan.
- iv. Badan-badan penempatan kerja.
- v. Iklan

Rekrutmen karyawan melibatkan prosedur seleksi untuk menentukan karyawan yang pantas dan layak untuk diterima sebagai karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Prosedur seleksi dapat digambarkan pada Gambar 2.3.



Gambar 2.2 Bagan Prosedur Seleksi Karyawan

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Mondy, 2008)

2.2.7 Sumber Data Rekrutmen Karyawan

Sumber data rekrutmen karyawan terdapat dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber atau dapat dikatakan data yang ditarik dari lingkungan perusahaan. Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, diskusi kelompok atau wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari beberapa sumber yang telah ada atau data yang tidak didapatkan secara langsung. Jenis data sekunder berupa jumlah karyawan dan skema proses rekrutmen .

Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara yang dilakukan dengan pemilik atau pelaku usaha.

2.2.8 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Elemen-elemen anggota sampel, merupakan anggota populasi dari sampel yang diambil. Sampling adalah cara pengumpulan data dengan hanya elemen sampel yang diteliti, hasilnya merupakan data perkiraan atau *estimate*, bukan data sebenarnya. Sedangkan teknik sampling adalah suatu teknik yang memerlukan penelitian sampel yaitu sebagian dari objek atau elemen populasi.

Alasan teknik sampling lebih sering digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Teknik sampling lebih menghemat waktu, biaya dan tenaga dikarenakan apabila tidak menggunakan teknik sampling besarnya biaya pengumpulan data (penelitian) jauh melebihi manfaat yang diperoleh dari data dan informasi tersebut.
- b. Terkadang tidak diketahui objeknya secara keseluruhan.
- c. Seringkali terjadi kesalahan dalam pengumpulan data dikarenakan terlalu banyaknya objek atau elemen yang harus diteliti.

Suatu keputusan yang didasarkan atas data perkiraan hasil penelitian sampel akan selalu menimbulkan resiko. Resiko ini tidak dapat dihindari namun hanya dapat diperkecil dengan jalan memperkecil kesalahan sampling yaitu dengan memilih sampling yang tepat yang dapat mewakili populasi dari sampel yang diambil.

Teknik sampling dibedakan menjadi dua macam, yaitu teknik sampling probabilitas dan *non-probabilitas*.

Metode dalam sampling probabilitas:

- a. Sampel Acak Sederhana
- b. Sampel Berstrata
- c. Sampel Berkelompok
- d. Sampel Sistematis

Metode dalam sampling *non-probabilitas*:

- a. Cara keputusan (*Judgment sampling*)
- b. Cara kuota (*Quota sampling*)
- c. Cara dipermudah (*Convenience sampling*)
- d. Cara bola salju (*Snowball sampling*) (Supranto, 1992)

Beberapa metode sampling yang telah dijelaskan di atas, terdapat salah satu teori untuk pengambilan sampling yaitu: *Central Limit Theorem* (CLT). Teorema Limit Pusat (CLT) merupakan salah satu teorema paling penting dalam statistika dan probabilitas. Teori ini digunakan hampir di semua tempat di mana statistik diterapkan. Kegunaan teorema terletak pada kesederhanaan definisinya. Teorema limit sentral menyatakan bahwa jika beberapa kondisi tertentu terpenuhi, maka distribusi mean dari sejumlah variabel random independen mendekati distribusi normal dengan jumlah sampel mendekati tak terhingga. Dengan kata lain, tidak diperlukan informasi yang banyak tentang distribusi aktual variabel, asalkan ada cukup sampel dari mereka, jumlah mereka dapat didistribusikan secara normal. Keindahan teorema limit pusat ini terletak pada kesederhanaannya. Berikut merupakan definisi dari Central Limit Theorem (CLT):

“ Definisi : Teorema limit pusat (“central limit theorem”) adalah sebuah teorema yang menyatakan bahwa kurva distribusi sampling (untuk ukuran sampel 30 atau lebih) akan berpusat pada nilai parameter populasi dan akan memiliki semua sifat-sifat distribusi normal.”

2.2.9 Penentuan Ukuran Sampel Penelitian

Ukuran sampel (*sample size*) adalah banyaknya individu, subjek atau elemen dari populasi yang diambil sebagai sampel. Jika ukuran sampel yang diambil terlalu besar atau terlalu kecil maka akan menjadi masalah dalam penelitian. Sampel yang baik adalah sampel yang memberikan pencerminan optimal terhadap populasinya (*representative*). Representatif suatu sampel tidak pernah

dapat dibuktikan, melainkan hanya didekati secara metodologi melalui parameter yang di ketahui dan diakui kebaikannya secara teoritik maupun eksperimental. Berikut ini disajikan pendapat ahli tentang ukuran sampel:

- a. Gay & Diehl (1992:146) berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya. Pendapat ini mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil, maka akan semakin representatif, dan hasilnya dapat diterima akan sangat sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Apabila penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Penelitian yang bersifat korelasional, sampel minimumnya 30 subyek. Penelitian kausal-perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subyek per grup, dan penelitian ekperimental, sampel minimumnya alah 15 subyek per grup.
- b. Roscoe (1975) memberikan panduan untuk menentukan ukuran sampel :
 - i. Pada setiap penelitian, ukuran sampel harus berkisar antara 30 dan 500.
 - ii. Apabila faktor yang digunakan dalam penelitian itu banyak, maka ukuran sampel minimal 10 kali atau lebih dari jumlah faktor.
 - iii. Jika sampel akan dipecah-pecah menjadi beberapa bagian, maka ukuran sampel minimum 30 untuk tiap bagian yang diperlukan.
- c. Slovin (1960) dalam Sevilla (1994) menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (2.1)$$

Di mana :
n = jumlah sampel
N = ukuran populasi
e = batas kesalahan

- d. Fraenkel & Wallen (1993 : 92) menyarankan, besar sampel minimum untuk :
 - i. Penelitian deskriptif sebanyak 100.
 - ii. Penelitian korelasional sebanyak 50.
 - iii. Penelitian kausal-perbandingan 30/grup.
 - iv. Penelitian eksperimental sebanyak 30/15.
- e. Maholtra (1993), besarnya jumlah sampel yang diambil dapat ditentukan dengan cara mengalikan jumlah variabel dengan 5, atau 5 kali jumlah

variabel. Jika variabel yang diamati berjumlah 20, maka sampel minimalnya adalah 100 (5 kali 20).

2.2.10 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menyatakan sejauh mana instrumen akan mengukur apa yang ingin diukur (Kriyantono, 2008: 141). Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sudarwan Danim (2000), ada beberapa macam pengujian validitas suatu alat ukur, yaitu:

a. Validitas Subyektif

Validitas subyektif merupakan jenis validitas kriterianya sepenuhnya ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti, baik pertimbangan nalar maupun pengalaman keilmuannya.

b. Validitas Isi

Validitas Isi merujuk pada sejauh mana sebuah instrumen penelitian memuat rumusan-rumusan sesuai dengan isi yang dikehendaki menurut tujuan tertentu. Kalaupun rumusan instrumen dibuat sesuai dengan isi yang dikehendaki, namun validitas isi tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka hasil uji. Validitas ini semata-mata dilakukan atas dasar pertimbangan peneliti, artinya mengandung subyektif, instrumen yang digunakan atau dibuat oleh peneliti lingkungannya bisa apa saja, sedangkan validitas ini mensyaratkan bahwa instrumen itu dibuat mengacu kepada isi yang dikehendaki.

c. Validitas Kriteria

Validitas Kriteria merujuk pada hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, dimana variabel pertama (X) disebut sebagai variabel prediktor dan variabel kedua (Y) disebut variabel kriteria.

d. Validitas Konstrak

Validitas konstrak dimaksudkan untuk melihat kaitan antara dua gejala atau lebih dan tidak dapat diukur secara langsung. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa validitas konstrak dari sebuah instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item