

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, jika tidak dikelola dengan baik maka dapat merugikan perusahaan tersebut. Untuk mengelola SDM agar dapat memberikan feedback yang baik untuk perkembangan perusahaan diperlukan manajemen yang tepat. Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement* yang memiliki arti seni melaksana dan mengatur. Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen memiliki dua pengertian. Pertama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kedua, manajemen merujuk pada pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Manajemen merupakan cabang ilmu yang universal. Semua hal di dunia ini membutuhkan manajemen supaya memiliki sistem kelola yang baik. Untuk mengatur sumber daya manusia pun dibutuhkan sebuah manajemen. Pengertian

manajemen sumber daya manusia secara umum adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Sementara itu, Malayu Hasibuan mengelompokkan manajemen sumber daya manusia ke dalam dua fungsi yang berbeda, yakni Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional.

#### a. Fungsi Manajerial

- **Perencanaan (*Planning*)**  
Perencanaan pada manajemen sumber daya manusia berfungsi membantu perusahaan untuk merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan adalah dasar dari seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain.
- **Pengorganisasian (*Organizing*)**  
Pengorganisasian berfungsi membantu perusahaan untuk menetapkan pembagian dan hubungan kerja antar karyawan. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.
- **Pengarahan (*Directing*)**  
Pengarahan biasanya dilakukan seorang pimpinan kepada para karyawannya supaya dapat secara bekerja sama secara efektif untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka.
- **Pengendalian (*Controlling*)**  
Pengendalian merupakan kegiatan yang dilakukan supaya karyawan tetap menaati peraturan perusahaan saat bekerja. Jika terjadi penyimpangan, maka harus ada tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut.

## b. Fungsi Operasional

### - Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan proses awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Proses ini meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, hingga proses induksi.

### - Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan fungsi operasional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Tingkat keterampilan ini dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, baik yang baru masuk ataupun yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

### - Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bentuk reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi ini merupakan bentuk balas jasa atas prestasi karyawan. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan prestasi kerja dan faktor-faktor lain yang adil dan layak bagi tiap karyawan.

### - Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menyamakan interpretasi karyawan dan perusahaan. Hal ini penting untuk menjaga agar kerjasama yang terjalin antara karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan serasi dan saling menguntungkan.

### - Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan supaya mau menetap di perusahaan tersebut hingga ia pensiun.

## 2.2 Pendapatan (*Revenue*)

### 2.2.1 Pengertian Pendapatan (*Revenue*)

Ketika membuat laporan keuangan perusahaan, kata yang paling pertama disebutkan didalamnya pasti adalah *revenue*. Penjelasan tersebut akan dicantumkan dengan jumlah total kas yang diperoleh dari hasil penjualan barang

ataupun jasa perusahaan. Seperti yang sebelumnya memang sudah dijelaskan, bahwa *revenue* adalah hasil dari kegiatan operasional utama perusahaan. Sederhananya, *revenue* adalah pendapatan yang mampu dihasilkan oleh perusahaan dengan adanya kegiatan atau aktivitas utama perusahaan tersebut.

Jumlah nilai *revenue* termasuk ke dalam penanaman modal yang harus dilakukan oleh para investor, yang selanjutnya akan dikurangi dengan jumlah total nilai retur atau diskon jika memang ada. Jadi, pengertian lain dari *revenue* adalah laba bersih yang didapat dari kegiatan bisnis dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan *income* ataupun *profit*, adalah nilai keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan. Jadi, jika *revenue* lebih fokus terhadap pendapatan yang mampu diterima oleh perusahaan, maka *income* akan lebih cenderung pada nilai jumlah keuntungan bersih yang mampu diperoleh perusahaan. Nilai *revenue* tidak hanya bisa diperoleh dari hasil penjualannya saja, tapi bisa juga didapatkan dari imbal hasil ataupun bunga deposito serta investasi pada instrumen tertentu yang bisa dinilai sebagai sumber pendapatan.

### **2.2.2 Pengitungan Revenue**

Untuk proses perhitungan *revenue*, setiap perusahaan atau akuntan di dalamnya hanya harus menjumlahkan komponen biaya atau komponen pada penerimaannya. Namun dalam menghitung nilai *income*, pihak perusahaan mempunyai dua cara, yaitu net profit dan gross profit.

Dalam hal menghitung gross profit, maka perusahaan harus mengurangi nilai pendapatan dengan harga pokok penjualan atau HPP. Sedangkan untuk menghitung dengan cara net profit, maka perusahaan harus mengurangi gross profit dengan biaya lain yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses produksi, seperti beban pajak, beban iklan, dan beban biaya lainnya agar barang atau jasa dari perusahaan tersebut bisa dinikmati oleh para konsumennya.

Pada dasarnya cara hitung *revenue*, terdapat tiga jenis cara menghitung *revenue*, yaitu:

1. Total Pendapatan atau Total *Revenue* (TR)

Cara perhitungan *revenue* dengan cara total pendapatan adalah cara yang paling dasar. Karena, jumlah total *revenue* pada jenis ini akan

menjadi dasar dalam perhitungan *revenue* pada jenis uang lainnya. Untuk bisa mendapatkan informasi terkait total pendapatan perusahaan, maka rumus yang bisa digunakan adalah:

Total Pendapatan = Harga Jual x Jumlah Produksi

2. Pendapatan Rata-Rata atau *Average Revenue* (AR)

Cara yang kedua adalah dengan mengetahui pendapatan rata - rata pada perusahaan tersebut. Cara menghitungnya adalah dengan membagi total pendapatan dengan nilai jumlah produk yang mampu dijual, atau dengan menggunakan rumus.

$AR = \text{Total Pendapatan} : \text{Jumlah Produk Terjual}$

3. Pendapatan Marginal atau *Marginal Revenue* (MR)

Cara yang ketiga adalah dengan menghitung *marginal revenue* atau MR. MR adalah suatu pendapat tambahan karena adanya tambahan pada tiap unit barang yang dijual. Rumus menghitungnya adalah sebagai berikut:

$\text{Marginal Revenue} = \text{Tambahan TR} : \text{Tambahan Jumlah Barang yang Terjual}$

### 2.2.3 *Revenue* Sebagai Tolak Ukur

*Revenue* sering sekali dijadikan sebagai indikator kesuksesan pada suatu perusahaan. Untuk bisa mendapatkan nilai *revenue* yang memuaskan, setidaknya ada tiga aspek penjualan yang wajib diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Aspek paling pertama yang harus diperhatikan adalah menentukan harga jual produk barang atau jasa. Dalam menentukan harga ini, perusahaan tidak boleh sembarangan dalam melakukannya, karena hal tersebut akan berkaitan langsung dengan minat beli konsumen dan nilai keuntungan yang bisa diraih oleh perusahaan, Jadi, pada dasarnya perusahaan juga harus bisa mempertimbangkan daya beli konsumen dan kondisi pasar dalam menentukan harga jual produknya. Selain itu, perusahaan juga harus bisa menganalisa persaingan yang terjadi antar pebisnis agar bisa mendapatkan informasi terkait harga jual standar dari produk yang sama yang ditawarkan di pasaran. Untuk itu, perusahaan juga harus mengetahui pengalaman dari kompetitor.

Aspek selanjutnya yang harus diperhatikan adalah yield management. Yield management adalah upaya optimasi harga jual yang sebelumnya sudah ditentukan. Contoh dari penerapan yield management ini adalah pemberian potongan harga ataupun cashback ketika pembeli membeli produk dalam jumlah tertentu.

Sedangkan aspek ketiga yang harus diperhatikan adalah aktivitas marketing. Konsumen akan sulit untuk mengetahui produk yang Anda jual jika Anda tidak memasarkan produk Anda. Akhirnya, nilai *revenue* akan cenderung stagnan atau menurun karena jarang adanya proses penjualan. Setiap perusahaan pasti mengimpikan nilai *revenue* yang terus meningkat setiap waktu. Selain dengan menerapkan ketiga aspek yang sebelumnya sudah dijelaskan oleh perusahaan, para pebisnis juga harus mampu menyeimbangkan nilai *revenue* dan income perusahaannya.

Cara sederhananya mendongkrak *revenue* adalah dengan cara mengontrol arus kas perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mencatat seluruh pemasukan dan pengeluaran perusahaan secara rinci. Selain itu, kegiatan marketing juga harus bisa dilakukan secara maksimal agar tidak melebihi anggaran yang disediakan. Walaupun memang ada kalanya target penjualan perusahaan tidak tercapai dan tidak jarang mendapatkan keuntungan yang sedikit, tapi bila modal bisa ditutupi, maka perusahaan harus bersikap bijak untuk mencari cara yang efektif untuk meningkatkan penjualannya.

Hal terakhir yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai *revenue* tidak akan berarti jika perusahaan tidak mampu memaksimalkan proses kerjanya. Untuk itu, pastikanlah jumlah *revenue* perusahaan sesuai dengan nilai keuntungan dan pastikanlah kegiatan perusahaan bisa berjalan seefisien mungkin.

## **2.3 Produktivitas Tenaga Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara tenaga kerja dan pelanggan yang mencakup :

a. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan;

b. Penampilan tenaga kerja

Berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian;

c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan

Berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Gaspersz, 2003, p. 130).

Produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sinungan (2003, p. 12) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output”.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan di atas sering diungkapkan dalam arti bawah produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004, p. 3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis

antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor - faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu pertama faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan kedua faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002, p. 2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain: pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993, p. 1).

### **2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sasaran untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target atau tujuan yang hendak dicapai dalam memberikan informasi mengenai tenaga kerja sebagai pelaksana produksi dan efektivitas sarana serta peralatan produksi.

Untuk mengukur suatu produktivitas dapatlah digunakan 2 jenis ukuran jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. (Sinungan,1997:21). Sedangkan J.Ravianto (1986:21), mengemukakan produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan



antara hasil kerja dengan satuan waktu, dimana terdapat 2 macam alat pengukuran yaitu:

a. Physical Productivity

Yaitu mengukur produktivitas secara kualitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. Value Productivity

Yaitu pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang seperti rupiah, dolar, dan lain-lain.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Ukuran produktivitas tenaga kerja ada berbagai macam tergantung dari bagaimana definisi masukan tenaga kerjanya. Perhitungan dapat berupa keluaran perorangan, perjam kerja, perhari, perminggu atau pertahun.

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui karyawan yang produktivitasnya menurun atau meningkat, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang tepat bagi karyawannya. Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah produk yang dihasilkan karyawan selama satu minggu. Pengukuran produktivitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut : Menurut Dewan Produktivitas Nasional, definisi dari produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu atau kualitas hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Huesin Umar,2000; 19). Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai ( output ) dengan sumber daya yang di gunakan ( input ) :

2.1

$$Produktivitas = \frac{\text{Hasil yang di capai ( output )}}{\text{SDM yang di gunakan ( input )}}$$

#### 2.4 Hubungan Jumlah Karyawan & Revenue dengan Produktivitas Kerja

Karyawan merupakan point penting penggerak suatu perusahaan, dengan karyawan yang memiliki tingkat/ kualitas yang baik maka dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan namun dapat menjadi dampak negatif jika karyawannya memiliki tingkat/ kualitas yang kurang. Jika karyawan yang

dimiliki sudah mampu menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai jabatan, maka dapat memberikan dampak yang baik terhadap *revenue* perusahaan. Semakin baik *revenue* perusahaan dari tahun ke tahun maka meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan, karena secara psikis emosional karyawan merasa bahwa dirinya memiliki dampak penting terhadap perusahaan.

Dengan meningkatnya kepercayaan diri terhadap dirinya, dan kepercayaan terhadap perusahaan secara tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Karena selalu memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan diri.

## **2.5 Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia. Kelebihan metode kuesioner:

- Dapat dibagikan secara bersama-sama kepada seluruh responden.
- Waktunya fleksibel, bergantung waktu senggang responden.
- Dapat dibuat anonim (tanpa nama) sehingga responden tidak malu ketika menjawab pertanyaan.
- Pertanyaan dapat distandarkan.

### **2.5.1 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili.

### 2.5.2 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Sampel yang merupakan sebagian dari populasi tsb. kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi).

Manfaat sampling :

- Menghemat biaya penelitian.
- Menghemat waktu untuk penelitian.
- Dapat menghasilkan data yang lebih akurat.
- Memperluas ruang lingkup penelitian.

Jenis-jenis Teknik Sampling :

#### 1. Teknik sampling secara probabilitas

Teknik sampling probabilitas atau random sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh diharapkan merupakan sampel yang representatif. Teknik sampling semacam ini dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Teknik sampling secara rambang sederhana.  
Cara paling populer yang dipakai dalam proses penarikan sampel rambang sederhana adalah dengan undian.
- b. Teknik sampling secara sistematis (*systematic sampling*).  
Prosedur ini berupa penarikan sample dengan cara mengambil setiap kasus (nomor urut) yang kesekian dari daftar populasi.
- c. Teknik sampling secara rambang *proportional*.  
Jika populasi terdiri dari subpopulasi-subpopulasi maka sample penelitian diambil dari setiap subpopulasi. Adapun cara pengambilannya dapat dilakukan secara undian maupun sistematis.
- d. Teknik sampling secara rambang bertingkat.

Bila subpopulasi-subpopulasi sifatnya bertingkat, cara pengambilan sampel sama seperti pada teknik sampling secara *proportional*.

e. Teknik sampling secara kluster (*cluster sampling*)

Ada kalanya peneliti tidak tahu persis karakteristik populasi yang ingin dijadikan subjek penelitian karena populasi tersebar di wilayah yang amat luas. Untuk itu peneliti hanya dapat menentukan sampel wilayah, berupa kelompok kluster yang ditentukan secara bertahap. Teknik pengambilan sample semacam ini disebut *cluster*.

2. Teknik sampling secara nonprobabilitas.

Teknik sampling nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sample yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Beberapa jenis atau cara penarikan sampel secara nonprobabilitas adalah sebagai berikut:

a. *Puposive sampling* (sampling pertimbangan)

Penarikan sampel secara puposif merupakan cara penarikan sample yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti.

b. *Snow-ball sampling* (penarikan sample secara bola salju)

Penarikan sample pola ini dilakukan dengan menentukan sample pertama. Sampel berikutnya ditentukan berdasarkan informasi dari sample pertama, sample ketiga ditentukan berdasarkan informasi dari sample kedua, dan seterusnya sehingga jumlah sample semakin besar, seolah-olah terjadi efek bola salju.

c. *Quota sampling* (penarikan sample secara jatah).

Teknik sampling ini dilakukan dengan atas dasar jumlah atau jatah yang telah ditentukan. Biasanya yang dijadikan sample penelitian adalah subjek yang mudah ditemui sehingga memudahkan pula proses pengumpulan data.

## 2.6 Teknik Analisis Data

### 2.6.1 Tabulasi Data

Pengertian tabulasi adalah penyusunan data ke dalam bentuk tabel. Tujuan tabulasi adalah agar data bisa mudah disusun, dijumlah, dan mempermudah penataan data untuk disajikan serta dianalisis. Proses pembuatan tabulasi bisa dilakukan dengan metode tally, menggunakan kartu, ataupun menggunakan computer (Budiarto, 2002).

Pengertian tabulasi data adalah pembuatan tabel yang berisikan berbagai data yang sudah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Macam macam tabulasi data antara lain (Hasan, 2006) :

- Tabel analisis yaitu tabel yang berisi informasi yang sudah dianalisis.
- Tabel pemindahan yaitu tabel yang digunakan sebagai tempat untuk memindahkan kode dari pencatatan pengamatan atau kuisisioner. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
- Tabel biasa yaitu tabel yang disusun berdasarkan tujuan tertentu dan sifat responden tertentu.

### 2.6.2 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-kuisio-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Validitas Faktor

Diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

## 2. Validitas Item

Ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

### 2.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari *reliability* (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak

(2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$\tau_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right) \quad \boxed{2.2}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas yang dicari
- $n$  = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap item
- $\sigma^2$  = varian total

Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Dinyatakan juga, jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika  $\alpha$  antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika  $\alpha$   $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

#### 2.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Persamaan regresi dalam metode analisis linear berganda menurut Syofian Siregar (2017), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots + b_nX_n$$

2.3

Dimana :

$Y$  = Kinerja

$b_1$  = Koefisien regresi variabel ( $X_1$ )

$a$  = Nilai konstanta

$b_2$  = Koefisien regresi variabel ( $X_2$ )

$X_1$  = pengintegrasian kegiatan

$b_3$  = Koefisien regresi variabel ( $X_3$ )

$X_2$  = komunikator

$b_4$  = Koefisien regresi variabel ( $X_4$ )

$X_3$  = pengambil keputusan terbaik

$E$  = Error  $X_4$  = agen pengubah

Data yang diperoleh nantinya akan dibantu diolah menggunakan bantuan program pengolahan data komputer yaitu Statistical Package for Service Solution (SPSS) 25.



### 2.6.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara pengintegrasian kegiatan, komunikator, pengambil keputusan terbaik, dan agen pengubah terhadap produktivitas karyawan. Rumus yang digunakan yaitu menurut Syofian Siregar (2017):

$$R_{y(1,2,3,4)} = \sqrt{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + b_3 \Sigma x_3 y + b_4 \Sigma x_4 y} / \Sigma y^2 \quad 2.4$$

Dimana :

$R_{y(1,2,3,4)}$  = Koefisien korelasi berganda  $X_1$  ,  $X_2$  ,  $X_3$  ,  $X_4$  terhadap  $Y$

$b_1$  = Koefisien predictor ( $X_1$ )

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tercantum pada tabel :

Tabel 2.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 1999

### 2.6.6 Uji F (Uji Anova)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga apakah secara simultan (bersama-sama) antara pengintegrasian kegiatan, komunikator, pengambil keputusan terbaik, dan agen pengubah mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap produktivitas karyawan pada pelaksanaan proyek konstruksi. Rumus yang digunakan yaitu (Djarwanto, 2007) 2.5

$$F = R^2 / (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Dimana :

$F$  = F-hitung

$R$  = Koefisien berganda

$n$  = Jumlah data (responden)

$k$  = Jumlah variabel independent

### 2.6.7 Uji T-test

ini dipergunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda, sehingga secara individual pengaruh hubungan antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat adalah signifikan atau diperoleh kebetulan. Rumus (Syofian Siregar, 2017) yang digunakan sebagai berikut:

$$t = b_i S / (b_i)$$

2.6

Dimana :

t = t-hitung

$b_i$  = Koefisien regresi ke-1

S( $b_i$ ) = Standard error koefisien regresi (X1,X2)

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1. Membuat hipotesis koefisien variabel  
Ho;  $b_1=0$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.  
Ha;  $b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.
2. Ketentuan pengujian.  
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan:  $n-k-1$ , test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan maka, diperoleh nilai t-tabel (0.05;  $n-k-1$ ).
3. Kriteria pengujian  
a) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ , maka Ho ditolak berarti signifikan.  
b) Jika  $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , maka Ho diterima berarti tidak signifikan.

### 2.7 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Pembahasan Dalam Penelitian
1.	Fauziyah	2005	Menganalisa mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja

			terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Prasetyo	2020	Mengidentifikasi efektifitas kerja engineering kontraktor di proyek konstruksi secara jarak jauh di masa pandemi covid-19.
3.	Khalisah	2020	Hubungan produktivitas mahasiswa dengan pandemic.
4.	Wahyu, dkk	2020	Menganalisis mengenai produktivitas selama <i>work from home</i> secara <i>prikologis social</i> .
5.	Nugroho	2020	Menganalisis mengenai produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT. Siantar Putra Mandiri.

Penelitian terkait dengan masa pandemi sebelumnya telah dilakukan oleh **Prasetyo (2020)**. Dalam penelitian ini mengidentifikasi efektifitas kerja engineering kontraktor di proyek konstruksi secara jarak jauh di masa pandemi covid-19. Hasil penelitian tersebut menunjukkan dari keseluruhan data yang didapatkan, tidak ada variabel yang angka rata-ratanya diatas angka tiga, artinya seluruh responden cenderung menilai proses enjiniring secara umum kurang efektif dilakukan di masa pandemi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah masih minimnya penelitian terdahulu dan referensi yang membahas dampak dan akibat pandemi terhadap industri konstruksi, padahal industri konstruksi secara operasional adalah salah satu sektor yang paling terdampak oleh pandemi sehingga perlu adanya upaya untuk mengembangkan area penelitian ini mengingat kondisi pasca pandemi adalah kondisi baru yang penuh dengan ketidakpastian.

Penelitian terkait lainnya dengan masa pandemi dilakukan oleh **Khalisah (2020)**. Dalam penelitian ini mengkaji mengenai hubungan produktivitas mahasiswa dengan pandemi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada berbagai kegiatan produktif yang bias dilakukan oleh seorang mahasiswa. Selain itu tingkat stress mahasiswa juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Oleh karena itu dapat di simpukan bahwa hubungan

produktivitas mahasiswa dengan pandemi sangat besar, karena banyak orang yang kehilangan produktivitasnya selama masa pandemi. Dengan mengetahui berbagai kegiatan produktif dan kaitan antara produktivitas dengan pandemi seharusnya bias membuat mahasiswa menjadi lebih produktif lagi dan mulai memikirkan inovasi baru apa yang bias mereka buat agar dapat dimanfaatkan oleh diri sendiri dan oleh banyak orang.

Penelitian terkait lainnya dengan masa pandemi dilakukan oleh **Wahyu, dkk (2020)**. Dalam penelitian ini menganalisis mengenai produktivitas selama *work from home* secara *prikologis social*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Social facilitation* memandang bahwa individu akan berupaya meningkatkan produktivitasnya ketika bekerja dengan orang lain. Terdapat beberapa pandangan yang dapat menjelaskan pemicu timbulnya *social facilitation* dalam masa Kerja dari Rumah (KDR), yaitu *drive process*, *motivational process*, *cognitive process*, dan *personality process*. Di sisi lain, berkurangnya produktivitas seseorang selama KDR dapat disebabkan oleh *social loafing* yang memandang bahwa individu akan kehilangan produktivitasnya ketika bekerja di hadapan orang lain. Penyebabnya adalah pertama karena tingginya anonimitas di dalam tim, kedua karena adanya *free riding*, ketiga adalah penetapan standar *target output* yang terlalu tinggi atau terlalu rendah. Selain itu, produktivitas seseorang juga dipengaruhi oleh *job demands*, *distractors*, dan *facilitators* yang memiliki kemampuan untuk mengaktivasi atau melakukan de-aktivasi terhadap *personality trait laten* sehingga dapat membentuk perilaku kerja baru. Perilaku kerja baru yang bersifat positif maupun negatif tersebut kemudian akan menentukan produktivitas selama KDR.

Penelitian terkait dengan produktivitas kerja dilakukan oleh **Fauziyah (2005)**. Dalam penelitian ini menganalisa mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelinting di perusahaan rokok kretek sukun Mc. Wartono Kudus. Hasil dari penelitian ini adalah: sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu t

hitung  $> t$  tabel sebesar  $4,889 > 2,00$  dan sumbangan parsial dari variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 29,92%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel pengawasan sudah termasuk dalam kategori baik yaitu 68,60%.

2. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $3,907 > 2,00$  dan sumbangan parsial dari variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 21,44%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik yaitu 67,33%.

Penelitian terkait dengan produktivitas kerja dilakukan oleh **Nugroho (2020)**. Dalam penelitian ini menganalisis mengenai produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT. Siantar Putra Mandiri. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Human capital ( $X_1$ ), information capital ( $X_2$ ), dan organisational capital ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan uji  $F$  yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000..
2. Human capital ( $X_1$ ), information capital ( $X_2$ ), dan organisational capital ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan uji  $t$  yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05.
3. Human capital ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji  $t$  yang menunjukkan nilai signifikansi variabel human capital ( $X_1$ ) lebih kecil dari nilai signifikansi variabel information capital ( $X_2$ ) dan organisational capital ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,000.