

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknis analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis (Fatihudin, 2015:146). Penelitian ini menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi PT. Suriname Stainless Steel Surabaya

B. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari obyek penelitian sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti di dapat secara tidak langsung atau mendapatkan data dari sumber lain (fatihudin, 2015:116).

1. Data primer:

Yaitu data yang diperoleh berdasarkan masalah peneliti yang terdapat dalam pedoman wawancara. Berdasarkan masalah peneliti yang berkaitan dengan bagaimana proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya, hambatan – hambatan dalam proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja serta

bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan dalam proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya dalam peningkatan kualitas dan daya saing perusahaan.

2. Data sekunder

Penelitian yang diperoleh dengan menggunakan berbagai dokumen antara lain seperti buku-buku, makalah dan lainnya yang mempunyai relevansi dengan masalah yang dikaji atau diteliti.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri beberapa obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut (Sugiyono,2017:61). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 75 karyawan pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi tersebut (Sugiyono, 2017:62).Sampel juga bias dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah convenience sampling, yang dimaksud convenience sampling yaitu metode yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh jawaban atau informasi atau bias dikatakan sebagai

prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Pada penelitian ini menjadikan seluruh karyawan dari PT. Suriname Stainless Steel Surabaya sebagai sampel yang berjumlah sebanyak 75 karyawan tetap.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pegadaan atau perampungan data-data penelitian secara sistematis dan standart sesuai dengan keperluan peneliti. Untuk mendapatkan data standart tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Angket (kuesioner) adalah suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden secara tertulis. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh perencanaan dan rekrutmen karyawan terhadap pencapaian tujuan persahaandi PT. Suriname stainless steel Surabaya.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi ini dilaksanakan pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya yang terletak di jalan Demak Surabaya. Penelitian tersebut dilakukan sejak bulan mei 2018.

F. Subyek Penelitian dan Informan Penelitian

1. Subyek Penelian

Yang menjadi subyek penelitian ini dalag manajer HRD dan Karyawan PT. Suriname Stainless Steel Surabaya. Informan disini yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai data-data penelitian yang diperlukan. Dari manajer HRD dan karywan tersebut penulis memilih karyawan sebagai informan penelitiss

2. Informan Penelitian

Sebagai Informan penelitian ini, penulis menentukan beberapa orang yang dinilai dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, yaitu:

2.a Manajer HRD PT. Suriname Stainless Steel Surabaya.

2.b karyawan di PT. Suriname Stainless Steel Surabaya.

Tabel 3.1

Tabek data karyawan

No	Department	Jumlah karyawan
1	Marketing	12
2	Accounting	13
3	Produksi	50

Sumber: PT. Suriname Stainless Steel Surabaya

G. Pengukuran Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisiонер. Dalam pengukuran jawab responden, pengisian kuisiонер proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan kuisiонер , dengan tingakatan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberi bobot 1 |

H. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengukur arah hubungan, derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas. Pengolahan data menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Persamaan regresi linier berganda menurut Nata Wirawan (2002) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu_i$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi dari X₁, X₂

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam

model.

1. Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas kuesioner. Menurut Fatihudin (2014), uji validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan data yang akan dimasukkan untuk diolah apakah sudah sesuai dengan yang dikehendaki dalam penelitian tersebut. Jawaban pada kuesioner dinyatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur sesuai permasalahan yang akan diungkap pada kuesioner tersebut. Signifikansi yang ditetapkan pada penelitian ini adalah sebesar 5% jadi apabila dari perhitungan didapatkan nilai signifikansi > 0.05 maka variabel atau indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah pengujian reliabilitas kuesioner. Menurut Fatihudin (2014), uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat ketepatan atau konsistensi data yang diukur meskipun data tersebut diolah secara berulang-ulang hasilnya akan selalu sama. Kualitas data yang diukur ditentukan oleh input, proses dan output yang benar. Apabila data yang dianalisa sudah sesuai, teknik sampling yang digunakan juga sudah benar, cara pengolahan datanya juga sudah benar maka hasil data yang ditarik dari hasil analisa sampel akan sesuai dengan karakteristik dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi

internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Ghozali dalam Endriani (2016), suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai (α) 0.60.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel moderating atau keduanya telah terdistribusikan secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang

terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Analisa statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana, menyajikan estimasi tentang adanya kevalidan data yang diuji dengan model analisa berikut :

a. Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas. Untuk mengetahui apakah H_1 , H_2 dan H_3 diterima diuji dengan membandingkan nilai t hitungnya. Bila nilai t hitung $>$ dari t tabel atau jika t hitung $<$ dari t tabel maka H_1 , H_2 dan H_3 diterima berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bila nilai t hitung \leq dari t tabel maka H_1 , H_2 dan H_3 ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

I. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel	Definisi	Indikator
Proses Rekrutmen (X1)	seleksi dimulai setelah proses perekrutan menghasilkan beberapa pelamar yang memenuhi syarat yang ditentukan oleh persyaratan jabatan. (Wahjono 2015:56)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi 4. Blanko lamaran
Proses Seleksi (X2)	upaya perusahaan dalam mencari dan memikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Upaya merekrut karyawan biasanya dilakukan oleh departemen personalia atau SDM. Wahjono (2015:40)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Referensi 3. Tes tes penerimaan 4. Wawancara seleksi 5. Tes kesehatan
Kinerja (Y)	Manajemen Kinerja adalah suatu proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan seorang karyawan atau suatu tim dipusahaan serta menelaraskan kinerja mereka dengan tujuan dari perusahaan tersebut. (Wahjono 2015:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat Pribadi (karyawan)