

**ANALISIS PENEMPATAN KARYAWAN PADA  
HOTEL FURAYA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**DIDIK SISWARA**

**NIM : 10571001776**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1431 H/2010 M**

## ABSTRAK

**Judul : Analisis Penempatan Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru**

*Penelitian ini dilakukan pada Hotel Furaya Pekanbaru yang berlokasi di jalan Jend. Sudirman No.72-74 Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis penempatan karyawan pada hotel furaya serta kebijakan yang diambil oleh pihak hotel dalam penempatan karyawan.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel furaya yang berjumlah 246 orang. Sampel yang diambil sebagian responden sebanyak 71 orang (berdasarkan rumus slovin) Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Aksidental Sampling dimana sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi dan tempat yang ada di lokasi pengambilan data yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili jawaban responden. Dalam menganalisis data yang dikumpulkan digunakan metode deskriptif dan kuantitatif, hasil penelitian tersebut akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS 16.*

*Berdasarkan hasil program SPSS menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar  $6,035 >$  dari nilai  $f$  tabel  $3,17$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat dikatakan bahwa job description dan job specification secara bersama-sama berpengaruh terhadap penempatan karyawan.*

*Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,801$  atau sebesar  $80,1\%$  hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Job description dan job specification) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar  $80,1\%$  sedangkan sisanya  $19,9\%$  lagi ( $100-80,1$ ) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini*

*Nilai  $t$  hitung job description  $2,202 >$   $t$  tabel dengan tingkat signifikan  $2,00$ , job specification  $t$  hitung sebesar  $2,505 >$   $t$  tabel dengan tingkat signifikan  $2,00$ ,.dari kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap penempatan karyawan.*

**Key Word : Penempatan karyawan, Job Description, Job Specification.**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I Latar Belakang Masalah .....	1
II Perumusan Masalah .....	7
III Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
IV Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Penempatan Karyawan.....	10
B. Deskripsi Jabatan .....	14
C. Spesifikasi Jabatan .....	16
D. Islam Dan Penempatan Karyawan .....	20
E. Penelitian Terdahulu .....	22
F. Hipotesis .....	24
G. Variabel Penelitian.....	24
H. Kerangka Berpikir .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
B. Jenis dan Sumber Data .....	26
C. Metode Pengumpulan Data.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Analisis Data.....	28
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
B. Aktivitas Perusahaan .....	36
C. Klasifikasi Furaya Hotel .....	38
D. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
E. Susunan Organisasi Furaya Hotel Serta Nama Dan Jabatannya .....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Data .....	42
B. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61

C. Pembahasan Hasil Analisis .....	66
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perekonomian dirasakan semakin meningkatkan derajat persaingan, sehingga memberikan tekanan pada seluruh perusahaan untuk berusaha lebih produktif., dengan persaingan yang serba ketat, berat, cepat, perlu perhitungan yang akurat dalam segala hal. kondisi ini mendorong setiap perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang ada demi kelangsungan keberadaan suatu perusahaan, sehingga perencanaan sumberdaya manusia diraskan semakin penting karena sangat membantu dalam meningkatkan daya saing suatu perusahaan. pentingnya memiliki informasi dan memahami informasi tentang sumberdaya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja ini biasanya ditangani oleh manajemen personalia yang ada pada sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk melaksanakan tugas yang telah ada dengan baik maka perusahaan dituntut untuk menarik sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai perusahaan sebaiknya bagian personalia menerapkan prinsip penempatan karyawan yang tepat pada tempatnya (*The Right Man On The Right Place*) dengan kata lain karyawan yang dipilih untuk menempati suatu jabatan tertentu harus mempunyai keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Hal ini juga dijelaskan dalam Islam bahwa pekerjaan itu harus diserahkan pada orang yang

mempunyai keahlian dibidang pekerjaannya. Karena hak bekerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja.

Dalam pandangan Islam, menyerahkan suatu urusan atau pekerjaan kepada orang yang tidak menguasainya atau bukan ahlinya, maka itu adalah tanda-tanda akan adanya kehancuran pada usaha tersebut. Oleh karenanya sebelum memberikan pekerjaan atau jabatan tertentu yang berisi tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang maka jabatan harus diserahkan pada orang yang ahli dibidangnya.

**Rasulullah SAW bersabda:**

Artinya: "jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya" (Ahim Abdurahim, 2001: 12)

Dari hadits diatas dapat di jelaskan bahwa sebelum menyerahkan tugas kepada seseorang harus dilihat dahulu keahliannya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu analisis jabatan sangat dibutuhkan baik dari pandangan manajemen maupun dari pandangan Islam untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Islam telah menempatkan pekerjaan bagi seseorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam menganjurkan dan memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Perlu diingat bahwa mutu dari sumber daya manusia yang terdapat dari suatu organisasi tergantung pada mutu tenaga kerja yang direkrut untuk bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Semakin kurangnya karyawan yang terampil menjadi masalah yang mesti dihadapi oleh perusahaan dalam mencari karyawan yang punya keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan. Kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat membutuhkan informasi mengenai tertentu. Informasi ini dapat diperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Analisis jabatan menghasilkan Deskripsi jabatan (*Job Deskripsi*) dan Spesifikasi jabatan (*Job Specification*). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan factual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Hotel Furaya Pekanbaru merupakan Hotel berbintang tiga yang bergerak dalam bidang jasa dan memberikan pelayanan dalam bentuk penginapan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan jasa perhotelan yang lain, Hotel Furaya Pekanbaru sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas baik dari segi pendidikan, pengalaman, maupun keahlian yang dimiliki masing-masing tenaga kerja untuk kelangsungan keberadaan perusahaan.

Untuk tujuan itu, maka pihak perusahaan harus terus mengembangkan berbagai cara agar karyawan dapat diintegrasikan secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengembangan usahanya hotel ini memerlukan beberapa karyawan

baru sesuai dengan kebutuhan. Jumlah karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dari tahun 2005-2009 dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel I.1. Data Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru Tahun 2004-2008**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
2004	182	60	242
2005	182	60	242
2006	184	60	244
2007	185	61	246
2008	185	61	246

Sumber :Hotel Furaya Pekanbaru

Berdasarkan data yang disajikan diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ke tahun meningkat, dimana pada tahun 2004 jumlah karyawan sebanyak 242 orang yang terdiri dari 182 karyawan pria dan 60 karyawan wanita. Pada tahun 2005 jumlah karyawan tetap, kemudian pada tahun 2006 jumlah karyawan meningkat menjadi 244 orang yang terdiri dari 184 karyawan pria dan 60 karyawan wanita. Pada tahun 2007 dan 2008 jumlah karyawan meningkat menjadi 246 orang yang terdiri dari 185 karyawan pria dan 61 karyawan wanita.

Hotel Furaya Pekanbaru adalah perusahaan jasa yang sedang mengalami perkembangan, tentunya tidak terlepas dari permasalahan terhadap karyawannya. Karena itu harus benar-benar memperhatikan masalah penempatan karyawan untuk menempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya. Dalam kenyataannya Hotel Furaya Pekanbaru lebih cenderung menarik karyawan dari latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Umum sehingga masih adanya jabatan yang belum terisi sebagaimana

mestinya. Berikut ini disajikan data penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan.

**Tabel I.2. Penempatan Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Pada Hotel Furaya Pekanbaru**

NO	Klasifikasi Jabatan	SD	SMP	SMU	Diploma	Universitas	$\Sigma$ Personil
1	Executif Office	-	-	1	1	6	8
2	Marketing	-	-	2	4	-	6
3	Accounting	-	-	24	3	2	29
4	Front Office	-	-	12	-	-	12
5	House Keeping	-	-	21	4	2	27
6	FB	-	1	31	5	-	37
7	KTV & PUB	-	3	22	-	-	25
8	Laundry	-	-	7	-	1	8
9	Enggining	1	1	15	-	-	17
10	HRD	-	1	31	-	2	34
11	Restaurant	-	3	11	-	-	14
12	Travel	-	-	3	-	-	3
13	Fumart	-	-	9	-	-	9
14	SPA & Terapist	-	1	15	1	-	17
Jumlah Personil		1	10	204	18	13	246

Sumber: Hotel Furaya Pekanbaru

**Tabel I.3. Penempatan Karyawan Yang Dibutuhkan Dengan Latar Belakang Pendidikan Pada Hotel Furaya Pekanbaru**

NO	Klasifikasi Jabatan	SD	SMP	SMU	Diploma	Universitas	$\Sigma$ Personil
1	Executif Office	-	-	-	2	6	8
2	Marketing	-	-	2	3	1	6
3	Accounting	-	-	23	4	2	29
4	Front Office	-	-	8	3	1	12
5	House Keeping	-	-	21	4	2	27
6	FB	-	-	31	5	1	37
7	KTV & PUB	-	-	22	2	1	25
8	Laundry	-	-	7	-	1	8
9	Enggining	-	-	14	2	1	17
10	HRD	-	-	29	3	2	34
11	Restaurant	-	-	10	3	1	14
12	Travel	-	-	3	-	-	3
13	Fumart	-	-	8	1	-	9
14	SPA & Terapist	-	-	14	2	1	17

Jumlah Personil	0	0	192	34	20	246
-----------------	---	---	-----	----	----	-----

Sumber: Hotel Furaya Pekanbaru

Dari kedua tabel I.2 dan I.3 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan yang ada pada Hotel Furaya Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan perusahaan seharusnya untuk tingkat SMU dibutuhkan 192 orang yang ditempatkan pada seluruh departemen kecuali *Executif Office*. Kemudian pada tingkat Diploma dibutuhkan sebanyak 34 orang yang ditempatkan pada seluruh departemen kecuali *Laundry* dan *Travel*. Kemudian untuk tingkat Universitas dibutuhkan sebanyak 20 orang yang ditempatkan pada seluruh departemen kecuali *Travel* dan *Fumart*.

Kualitas dan loyalitas sumber daya manusia yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu adalah orang yang akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Jika loyalitas karyawan tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang dapat membawa keuntungan. Hotel Furaya Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan dengan segala fasilitasnya yang merupakan tempat penginapan dengan tujuan rekreasi, musyawarah, bisnis dan sebagainya.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dengan ini dapat di ambil perumusan masalah sebagai berikut:

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dasar yang ditemui dalam kaitannya dengan penelitian ini

adalah sebagai berikut:”**Bagaimanakah proses penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.**”

### **C.Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### 1.Tujuan Penelitian

a.Untuk mengetahui bagaimana proses penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

b.Untuk mengetahui kebijakan yang diambil oleh pihak Hotel Furaya Pekanbaru dalam mengatasi masalah penempatan karyawan.

#### 2.Manfaat penelitian

a.Sebagai penambah wawasan dan aplikasi ilmu yang diperoleh penulis selama dibangku kuliah.

b.Sebagai informasi bagi pihak Hotel Furaya mengenai proses penempatan karyawan yang lebih baik untuk masa yang akan datang.

c.Memberikan informasi pada pihak hotel bagaimana dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan masa yang akan datang guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

### **D.Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan hasil penelitian ini nantinya penulis membagi kedalam enam bab yang terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian atau masalah yang dihadapi. Dikemukakan tentang penempatan karyawan, Deskripsi Jabatan, Spesifikasi Jabatan, serta hipotesis dan variable penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PRUSAHAAN**

Dalam hal ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini lima ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang meliputi penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan dan tanggapan responden mengenai job description dan job specification.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang diperlukan untuk perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Penempatan Karyawan**

Setelah proses seleksi ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Hal ini dilaksanakan terhadap pegawai baru yang masuk pada suatu organisasi atau perusahaan. Akan tetapi penempatan ini tidak hanya berlaku bagi karyawan baru melainkan berlaku juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Proses penempatan ini mencakup promosi, transfer, dan demosi karena dalam hal ini pegawai lama juga perlu direkrut secara internal dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

Penempatan karyawan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (Transfer) dan penurunan jabatan (Demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. (Hariandja, 2002:156)

Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu khususnya pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya (Rivai, 2004:210)

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerja barunya, keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa datang. Peranan departemen SDM adalah memberikan nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para

karyawan. Dalam alur ini, terdapat tiga jenis penting dari penempatan yaitu promosi, transfer, dan demosi. (Veithazal Rivai :2004)

Dari hal-hal di atas dapat dikatakan bahwa didalam penempatan karyawan harus disesuaikan dengan keahlian serta latar belakang pendidikan sehingga setiap tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan baik dan lancar.

Penempatan karyawan harus didasarkan jobdescription dan jobspesifikation yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Hasibuan.2005:63)

Penempatan kembali pegawai dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau untuk memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi, *supply* dan ketersediaan pegawai secara internal dan eksternal, peningkatan karir dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja

Penempatan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa baru siapa, apa artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (Job description) siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (Job Specification) (Malayu.2008 :28)

## **1.Promosi**

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar,tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan jabatannya lebih besar pula.(Siagian,2002:169)

Setiap karyawan mendapatkan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya,sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Organisasi atau perusahaan biasanya menggunakan dua criteria utama dalam promosi,yaitu prestasi kerja dan senioritas.promosi yang didasarkan atas prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas kerja karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.sedangkan promosi yang berdasarkan pada senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

## **2.Transfer**

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain memiliki tanggung jawab yang sama,dan level yang sama,Dengan adanya pengalihan pegawai ini sangat penting khususnya ketika *supply* tenaga kerja sulit didapatkan atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.selain itu diperlukan untuk pegawai yang akan dipromosikan yang membutuhkan berbagai keahlian,sebagai penambahan keterampilan baru untuk mengurangi kebosanan,serta untuk meningkatkan semangat kerja.

Transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji,tanggung jawab,maupun tingkat strukturalnya.(Veithazal Rivai :2004)

### **3.Demosi**

Demosi adalah penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah,dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah,dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.(Hariandja,2005:160)

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan,seperti penilaian negative oleh atasan karena kerja yang tidak/kurang memuaskan,dan perilaku pegawai yang disfungsional,serta adanya kegiatan organisasi yang menurunkan baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal.

### **B. Deskripsi Jabatan**

Setiap pekerjaan adalah berbeda,yang menuntut pengalaman dan pengetahuan yang berbeda.Deskripsi pekerjaan merupakan produk yang paling pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan,karenanya deskripsi jabatan diperlukan bagi perusahaan.

Meskipun beragam namun deskripsi jabatan meliputi informasi tentang kewajiban dan tanggung jawab suatu jabatan, suatu peralatan yang digunakan dalam pekerjaan itu, kondisi kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan penentuan supervisi yang diperlukan.

Uraian pekerjaan (Job description) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. (Malayu.2006.33)

Deskripsi jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Deskripsi jabatan menguraikan pentingnya informasi tentang:

a. Nama pekerjaan

Nama pekerjaan dan Informasi identifikasi lain seperti upah dan klasifikasi keutungan.

b. Ringkasan

Ringkasan satu atau dua pernyataan kalimat yang menggambarkan penggunaan pekerjaan dan output yang diharapkan dari karyawan yang melaksanakannya.

c. Peralatan

Pernyataan singkat mengenai peralatan dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

d. Lingkungan

Deskripsi kondisi lingkungan kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lingkungan lain.

e. Aktivitas

Termasuk uraian tugas pekerjaan,tanggung jawab,dan tampilan perilaku dalam pekerjaan,juga menguraikan interaksi sosial yang berhubungan dengan pekerjaan.(Handoko,2000:47)

Deskripsi jabatan adalah rincian pekerjaan yang berisi informasi yang menyeluruh tentang tugas,kewajiban,tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.(Sastrohadiwiryono.2002:128)

Job description dan job specification disusun berdasarkan keterangan yang didapat daripada analisis Jabatan.(Marhot.2006:46).

### **1. Tugas Dan Tanggung Jawab**

Dalam proses penempatan karyawan di perlukan uraian-uraian mengenai tugas dan tanggung jawab dari seorang karyawan yang baru yang akan ditempatkan,mengenai nama pekerjaannya serta uraian output yang diinginkan dari perusahaan dari pekerjaan tersebut.Kemudian uraian ini dapat menjelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab lainnya yang harus dipenuhi oleh karyawan.

### **2. Kondisi Pekerjaan**

Dalam penempatan karyawan,ketika karyawan telah ditempatkan maka karyawan tersebut harus menerima informasi mengenai kondisi pekerjaan yang menggambarkan mengenai peralatan kerja,lingkungan kerja,lokasi kerja,serta informasi-informasi lain yang dapat mendukung karyawan dapat berkerja secara efektif dan efisien.

### **3. Hubungan Pekerjaan**

Pada dasarnya perusahaan menginginkan karyawannya dapat berkerja secara tim,agar dapat memperoleh produktivitas karyawan secara maksimal yang menjadikan

keuntungan bagi perusahaan.oleh karena itu setiap karyawan yang ditempatkan butuh memperoleh keterangan-keterangan mengenai hubungan kerjanya dengan lingkungan kerjanya,maupun rekan kerjanya,bahkan mengenai interaksi sosial yang berhubungan dengan pekerjaannya.

### **C. Spesifikasi Jabatan**

Spesifikasi pekerjaan berbeda-beda pada setiap perusahaan karena spesifikasi ini pada dasarnya disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah dilakukan perusahaan.Dimana deskripsi pekerjaan ini juga tidak sama pada masing-masing perusahaan.

Spesifikasi pekerjaan(Job Specification) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri karakteristik,pendidikan,pengalaman dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.(Malayu .2006.34).

Spesifikasi jabatan atau syarat-syarat jabatan adalah:

Karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan.Spesifikasi jabatan juga diartikan sebagai persyaratan pengetahuan,keterampilan atau keahlian,kemampuan mental dan fisik,serta sifat-sifat kepribadian tertentu yang disyarat kepada karyawan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara baik,efektif,efisien,dan produktif.(Rivai,2004: 126-127).

Spesifikasi pekerjaan menonjolkan karakteristik manusia yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerja tertentu.Spesifikasi pekerjaan dapat dikatakan baik apabila memuat tentang:

- a.Literatur orang yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.
- b.Kode pekerjaannya.
- c.Tanggal spesifikasi pekerjaan yang dibuat.
- d>Nama dan jabatan penyusunan spesifikasi jabatan.
- e.Lokasi pekerjaan
- f. Pangkat pekerja yang bersangkutan.

- g. Penyelesaian, yaitu atasan langsung pekerja yang bersangkutan.
- h. Kemampuan yang meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman.
- i. Persyaratan khusus yang harus dipenuhi baik dalam arti fisik maupun mental.
- j. Kondisi pekerjaan. (Siagian, 2002:90)

## **1. Karakteristik Karyawan**

Pada dasarnya setiap perusahaan ketika melakukan proses penempatan karyawan membutuhkan pertimbangan mengenai karakteristik karyawan yang akan diletakkan pada posisi atau jabatan tertentu, sebab karakteristik menggambarkan mengenai sifat, mental maupun fisik dari karyawan yang akan ditempatkan. Dalam setiap posisi jabatan tentunya membutuhkan karakteristik karyawan yang berbeda-beda, yang ini menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam proses penempatan karyawan.

## **2. Latar Belakang Pendidikan**

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Memang secara tradisional, jenis dan tingkat pendidikan seseoranglah yang digunakan oleh para pencari tenaga kerja baru untuk menilai kemampuan para pelamar.

Tingkat pendidikan adalah alat pengukur kemampuan yang paling dikenal, informasi tentang latar belakang pendidikan seseorang selalu terdapat dalam formulir lamaran. (Sondang, 2002)

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan mengenai pentingnya latar belakang pendidikan untuk penempatan karyawan. Sebagaimana yang telah jelaskan bahwa latar belakang pendidikan menjadi salah satu tolak ukur dalam proses penempatan karyawan

karena latar belakang pendidikan untuk dapat menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan atau tugasnya.

### **3. Pengalaman Pekerjaan**

Pengalaman bekerja menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja, karena pengalaman bekerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaiknya terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki rendah. (Sondang:2002)

Hampir semua formulir lamaran mengandung pertanyaan yang menyangkut pengalaman pelamar yang bersangkutan. Bagi pencari tenaga kerja, jawaban terhadap berbagai pertanyaan pada bagian ini memberikan petunjuk apakah pelamar adalah seorang yang dapat diharapkan meniti karier di organisasi yang bersangkutan ataukah senang pindah-pindah pekerjaan. Guna memperoleh gambaran seakurat mungkin tentang kecenderungan tindakan pelamar dalam bagian ini hal-hal yang ditanyakan mencakup nama dan alamat organisasi yang mempekerjakannya, sekarang, lamanya yang bersangkutan bekerja di organisasi tersebut, literatur jabatannya, sifat dan jenis pekerjaan nama dan jabatan atasan langsungnya, gaji permulaan dan terakhirnya.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, perusahaan yang belum begitu besar omset, keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung





Artinya : ”

*Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu (Q.S. Annisa :32)*

Sebelum menempatkan seseorang pada satu jabatan atau pekerjaan tertentu kita harus benar-benar teliti dalam memilih orang yang akan kita serahi tugas dan tanggung jawab,serta memberikan jabatan kepada orang yang mampu dan mengerti atas tugas dan tanggung jawab yang di berikan itu,hal ini sesuai dengan firman Allah SWT :



Artinya :

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.(Q.S.Al-Isra’:36)*

Berkenaan dengan ayat di atas bahwa perbuatan pasti ada balasannya,begitu juga dengan pekerjaan,oleh karena itu ketika memperkerjakan seorang karyawan baru,pelaku manajemen hendaknya memberikan satu pekerjaan kepada seseorang karyawan yang ahli dibidangnya,agar pekerjaan yang dilakukan nantinya dapat dipertanggung jawabkannya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menjalankan aktivitas apapun dalam kehidupan baik yang bersifat individual maupun untuk kepentingan bisnis harus berdasarkan Alquran dan Sunnah agar sesuai dengan syariat Islam dan selain mendapatkan keuntungan didunia juga akan mendapatkan keuntungan diakhirat

kelak. Penempatan karyawan pada satu posisi tertentu yang harus mengemban tugas dan tanggung jawab dan menyelesaikan dengan baik, pihak perusahaan harus benar-benar memilih orang yang tepat yang sesuai dengan keahliannya. Karena pekerjaan itu selain menjadi tanggung jawab tapi juga merupakan amanah yang harus dipegang agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

### **E. Penelitian Terdahulu**

Dari penelitian yang dilakukan oleh Indra Astati (2008) di Kuantan Singingi dengan judul "Analisis penempatan Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Bukit Payung Kuantan Singingi.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah penempatan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Bukit Payung masih belum sesuai dengan konsep atau teori tentang penempatan karyawan. Kemudian dari hasil penelitian terdapat 180 orang karyawan, ternyata sebanyak 126 orang atau 70% tingkat pendidikan formalnya sekolah menengah keatas yang tidak berkaitan khusus dengan bidang pertanian/perkebunan dan pihak perusahaan pun belum pernah mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya.

.Penelitian lain dilakukan oleh Siti Rosyidah (2007) dengan judul penelitian "penempatan Karyawan Pada Hotel Asean Baru Pekanbaru

Kesimpulan dari penelitian ini ialah Tanggapan Responden mengenai penempatan calon karyawan pada Hotel Asean Baru Pekanbaru bahwa sebanyak 8 orang atau 24,24% menyatakan tepat, sebanyak 21 orang atau 63,64% menyatakan kurang tepat, dan sebanyak

4 orang atau 12,12% menyatakan tidak tepat, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan pada Hotel Asean Baru masih belum tepat dengan Deskripsi dan Spesifikasi jabatan.

Kemudian penelitian lain juga dilakukan oleh Yeni Sudarti(2008) dengan Judul ” Analisis Penempatan Karyawan pada PT.Triputra Dian Sakti Duri”.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah.

1. Dari hasil responden pendidikan Formal berpengaruh dominan dengan persentase 57,69%
2. Pengalaman berpengaruh pada seleksi sebanyak 71,15%
3. Kesehatan Fisik dan Mental dengan Standar kesehatan berpengaruh sebesar 71,15%
4. Status perkawinan Berpengaruh sebesar 51,92% dalam penempatan karyawan.
5. Usia berpengaruh sebanyak 57,69% dalam penempatan karyawan disesuaikan dengan bentuk pekerjaannya.

## **F. Hipotesis**

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dikemukakan diatas dan dihubungkan dengan teori yang telah ada, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:  
**”Diduga proses penempatan karyawan pada Hotel Fuyara Pekanbaru belum sesuai dengan Job Description dan Job Specification”.**

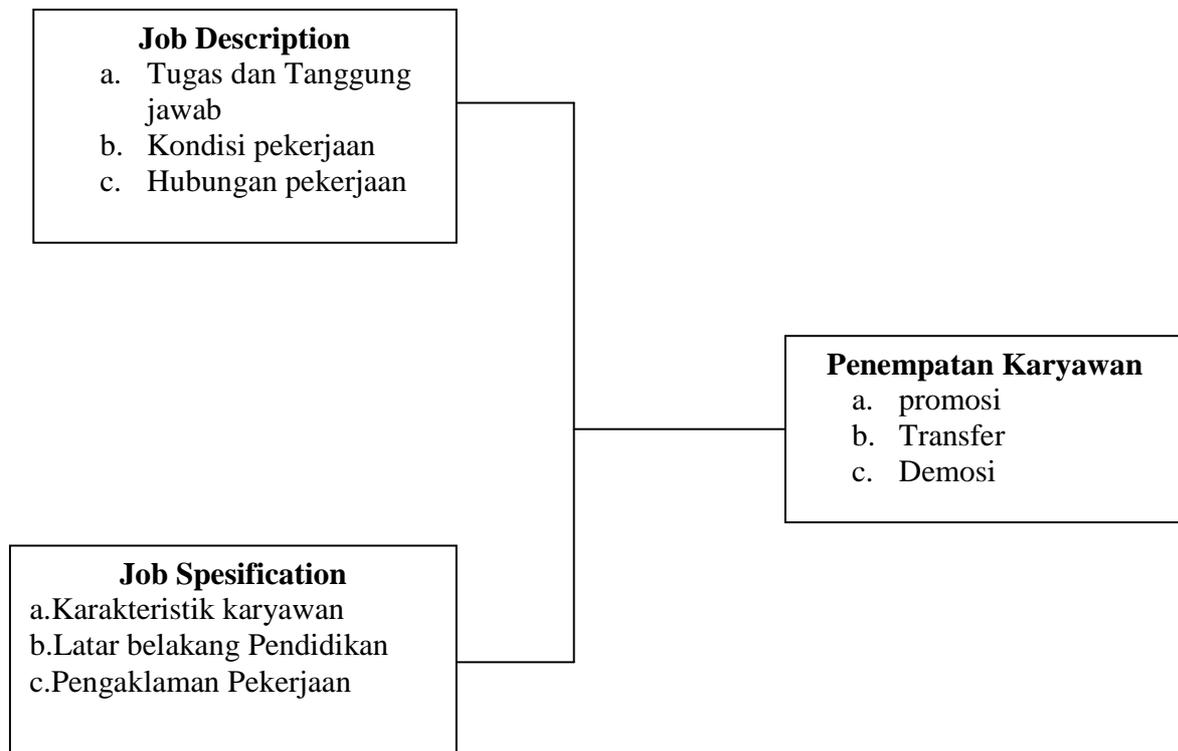
## **G. Variabel Penelitian**

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan Karyawan
  - a. Promosi
  - b. Transfer
  - c. Demosi
2. Job Description
  - a. Tugas dan Tanggung Jawab
  - b. Kondisi pekerjaan.
  - c. Hubungan pekerjaan
3. Job Specification
  - a. Karakteristik karyawan
  - b. Latar belakang pendidikan
  - c. Pengalaman pekerjaan

## **H. Kerangka Berpikir**

Dari variabel diatas dapat dibuat kerangka berpikir bahwa proses penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru harus sesuai dengan Job description dan Job Spesification yang dapat dilihat dari bagan dibawah ini:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulisan melakukan penelitian ini pada Hotel Furaya Pekanbaru yang berkedudukan di jalan Sudirman NO.72-74 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan oleh penulisan dimulai pada bulan Agustus 2009.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dan data dari objek penelitian berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan penerapan analisis jabatan, tingkat pendidikan karyawan, proses rekrutmen, dan jumlah karyawan yang ada di Hotel Furaya Pekanbaru.

##### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan seperti data tentang jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah dari perusahaan yang diperoleh dari bagian personalia dan karyawan, baik berupa dokumen maupun keterangan lisan.

#### **C. Metode Pengumpulan Data**

Data penelitian ini penulis menggunakan dua metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

yaitu: Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang berhubungan dengan analisis jabatan untuk memperoleh sejumlah informasi yang dibutuhkan.

#### 2. Interview

yaitu: Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari objek penelitian.

### **D. Populasi dan Sampel**

Untuk memperoleh gambaran mengenai analisis jabatan yang dilakukan dalam penempatan karyawan penulis mengambil populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada Hotel Furaya Pekanbaru yang terdiri dari 246 orang karyawan. Sedangkan untuk mengambil sample penelitian penulis menggunakan teori slovin. Keterangan :

n : ukuran sample

N : ukuran Populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena karena kesalahan

pengambilan sampel (10%)

$$n = \frac{246}{1+246(10\%)^2}$$

$$n = 71,09$$

$$n = 71 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan sebesar 71 orang Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.

### **E. Analisis Data**

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari responden, diberi nilai dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut:

Jika menjawab a diberi bobot = 1

Jika menjawab b diberi bobot = 2

Jika menjawab c diberi bobot = 3

Jika menjawab d diberi bobot = 4

Jika menjawab e diberi bobot = 5

## E.1 Uji Kualitas Data

### a. Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menentukan kevaliditas yang dijawab oleh responden yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Untuk *Degree Of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  berarti  $62-2 = 60$

b. Reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji tingkat reabilitas yaitu: dengan membandingkan uji statistik Cronbach alpha ( $\alpha$ ), jika dikatakan reliabel yaitu nilai Cronbach Alpha besar dari 0,6 (Ghozali, 2007:42)

## E.2 Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residu dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

## E.3 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang diolah menggunakan skala likert yang merupakan data ordinal, maka data tersebut perlu diubah menjadi bentuk data interval terlebih dahulu sebagai kuantitatif.

Selanjutnya dalam menganalisis data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode Regresi Linier Berganda. Yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dengan atau lebih variabel bebas (X). Metode Regresi Linier Berganda ini menggunakan persamaan linier: (Sugiono.2001:211)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y = Penempatan Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Variable Bebas
- X<sub>1</sub> = Job Description
- X<sub>2</sub> = Job Spesification

Untuk mengukur kontribusi variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai R<sup>2</sup> ini mempunyai *range* antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup>

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2007:83)

#### **E.4 Pengujian Hipotesis**

##### 1. Pengujian secara simultan ( serentak)

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terdapat variabel bebas, sarat koefisien determinasi ( $R^2$ ) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka berarti variasi perubahan variabel bebas dapat menjelaskan variasi perubahan variabel terikat. Dan ( $R^2$ ) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat serentak adalah lemah.

Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , yaitu apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima) tetapi apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat. ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).

Uji F ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$F = \frac{RKR}{RKE}$$

Dimana :      RKR = Rata-rata kuadrat regresi

                 RKE = Rata-rata kuadrat residu

Ho : Tidak adanya pengaruh secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

Ho : Adanya pengaruh secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

## 2. Pengujian secara parsial

Uji secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel terikat.

1. Jika nilai  $r > 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, makin besar nilai variabel X (independent), makin besar pula nilai variabel Y (dependent), atau sebaliknya.
2. Jika nilai  $r < 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar nilai variabel Y atau sebaliknya.
3. Jika nilai  $r = 0$  artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y
4. Jika nilai  $r = 1$  atau  $r = -1$  telah terjadi hubungan nilai sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai  $r$  yang semakin mengurang keangka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Job description, dan Job specification terhadap penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

H<sub>21</sub> : Adanya pengaruh signifikan antara Job description terhadap penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara Job specification terhadap penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru.

Kriteria Uji t adalah :

Jika :  $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow$  berarti H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> = diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel} \rightarrow$  berarti H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> = ditolak

Dalam hal ini t tabel menggunakan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 10%

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Furaya Hotel terletak di jalan Jend Sudirman No.72-74 Pekanbaru. Dibangun di atas area : Panjang 90 meter, lebar 13 meter dan tinggi 25 meter. Disekitar Hotel terdapat Pertokoan, Supermarket, Bank, Restaurant, Kantor Pos dan Giro, karena letaknya strategis dan berada ditengah-tengah kota, ini sangat menentukan bagi tamu yang menginap di hotel tersebut. Menurut predikatnya, Furaya Hotel tergolong dalam "Hotel Sedang". Sedangkan jenis tamu yang menginap termasuk dalam "Hotel Bisnis". Ditinjau dari lokasinya tergolong dalam "City Hotel" (berlokasi di area perdagangan) Furaya Hotel merupakan perusahaan keluarga yang dimana pemiliknya adalah:

1. Bapak Anton Tanusina
2. Bapak Budi Tanusina (Alm)
3. Bapak Koko Santoso
4. Bapak Wandu Santoso
5. Ibu Theresia

Atas gabungan modal bersama maka didirikan sebuah Hotel. Nama Furaya Hotel diambil dari sebuah perusahaan induk yang bernama "Fura Nusa Maya", yang bergerak dibidang jasa. Hotel ini beroperasi pada bulan Desember 1993, setelah diresmikan pada tanggal 14 Desember 1993, yang pada awalnya hanya memiliki 18 kamar kemudian bertambah luas menjadi 82 kamar, bertambah lagi menjadi 155 kamar dan saat ini bertambah menjadi 175 kamar.

## **B. Aktivitas Perusahaan**

Fasilitas yang terdapat pada Hotel Furaya antara lain:

### *1. SPA and Health Center*

Yang terletak pada lantai II yang menyediakan *Lounge*,sarana kebugaran,mandi uap dan pijit Tradisional dan *Tsia-tsu* atau Pijit ala Thailand.Yang buka setiap hari pukul 10.00 s/d 22.00 WIB.

### *2. Karoke Sago KTV*

Terletak dilantai *Basement* yang terdiri dari 26 kamar yang buka pada pukul 10.00 s/d 02.00 pagi.

### *3. Coffee Shop*

Buka 24 jam berada dilantai dasar / *lobby* menyediakan makanan *a'la Carte,Indonesia Food,Tionghoa* dan *Continental.Breakfast* atau sarapan pagi yang disediakan untuk tamu ditempatkan ini.

### *4.Room Service*

Yang dioperasional 24 jam dengan menu *breakfast,launch* dan *dinner* serta bagi tamu yang menginginkan makanan untuk diantarkan kekamar dapat dipesan melalui *Room Service* dengan telepon.

### *5. Furaya Lounge*

Yang menyediakan bermacam-macam minuman dan makanan sering juga dipakai untuk nonton bareng.Yang buka pada jam 10.00 s/d 02.00 pagi

### *6. Jasa ticketing/penerbangan*

Tersedia kantor penjualan tiket penerbangan Garuda Indonesia, Batavia Air, Lion Air, dan Business Center yang terletak pada lantai dasar.

#### *7. Mini Market Fumat*

Buka selama 24 Jam, yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari.

#### *8. Taxi Service*

Menyediakan taxi hotel dimana biaya transportasi di tanggung sendiri oleh tamu yang menginap dengan tarif sesuai dengan durasi.

#### *9. Shuttle Bus Service*

Hotel menyediakan antar jemput ke dan bandara Sultan Syarif Kasim.

#### *10. Safety Box*

Jenis barang yang dititipkan adalah barang-barang tamu berharga. Penitipan ini dilakukan dikasir F.O dengan tanpa dipungut biaya. Untuk menjamin keamanan kunci di pegang oleh tamu dan tamu menandatangani kertas/ form penggunaan Safety Box tersebut.

Selain jenis yang sudah disebutkan diatas, setiap kamar Standar sampai Suite dilengkapi dengan Air Conditioner/AC, telephon, minibar, hair dryer dan lain-lainnya (kamar standar tidak memiliki minibar).

### **C. Klasifikasi Furaya Hotel**

Berdasarkan keputusan ketua PHRI dan Gubernur klasifikasi Furaya Hotel adalah hotel bisnis Berbintang Tiga (\*\*\*) . Hal ini dapat dirumuskan berdasarkan berdasarkan dari jumlah fasilitas dan kelas/jenis kamar dan dianggap strategis karena berada ditengah kota.

#### **1. Dari Segi Harga Jual**

Furaya Hotel dapat dikelompokkan sebagai hotel bisnis karena dari lokasi, pangsa pasar, termasuk harga jual untuk kamar dengan satu kali makan

pagi. Sedangkan untuk makan siang dan makan malam dibayar sendiri, kecuali grup bisnis yang terikat kontrak.

2. Dari Segi Jumlah Kamar

Ditinjau dari segi jumlah kamar, Furaya Hotel Pekanbaru bisa diklasifikasikan kedalam kelompok *Large Hotel*, dengan memiliki 175 kamar yang bisa dioperasikan dan bisa dijual kepada tamu, maka Furaya Hotel ini termasuk *Large Hotel*.

3. Dari Segi Tipe Tamu Hotel (Diambil dari presentase terbesar jumlah tamu hotel yang menginap)

Jika dilihat dari segi tipe tamu hotel yang diambil dari persentase terbesar jumlah tamu hotel yang menginap di Furaya Hotel termasuk kedalam jenis *Business Hotel*, yang berarti diperuntukan bagi pengusaha, kantor PEMDA, PEMKO maupun BUMN.

4. Dari Segi Lamanya Tamu Hotel Tinggal atau Menginap

Dilihat dari segi lamanya tamu hotel menginap, Furaya dapat diklasifikasikan kedalam kelompok semi Residential Hotel, maksudnya hotel dengan lama tamu tinggal lebih dari satu hari tetapi tetap dalam jangka waktu yang relatif pendek karena hanya rata-rata 2 hari.

5. Dari Segi Lokasi Hotel

Segi lokasi Furaya Hotel berada dapat diklasifikasikan kedalam kelompok *City Hotel*, karena terletak di kota besar.

#### **D. Struktur Organisasi Perusahaan**

Furaya Hotel terdiri dari beberapa jabatan penting yaitu:

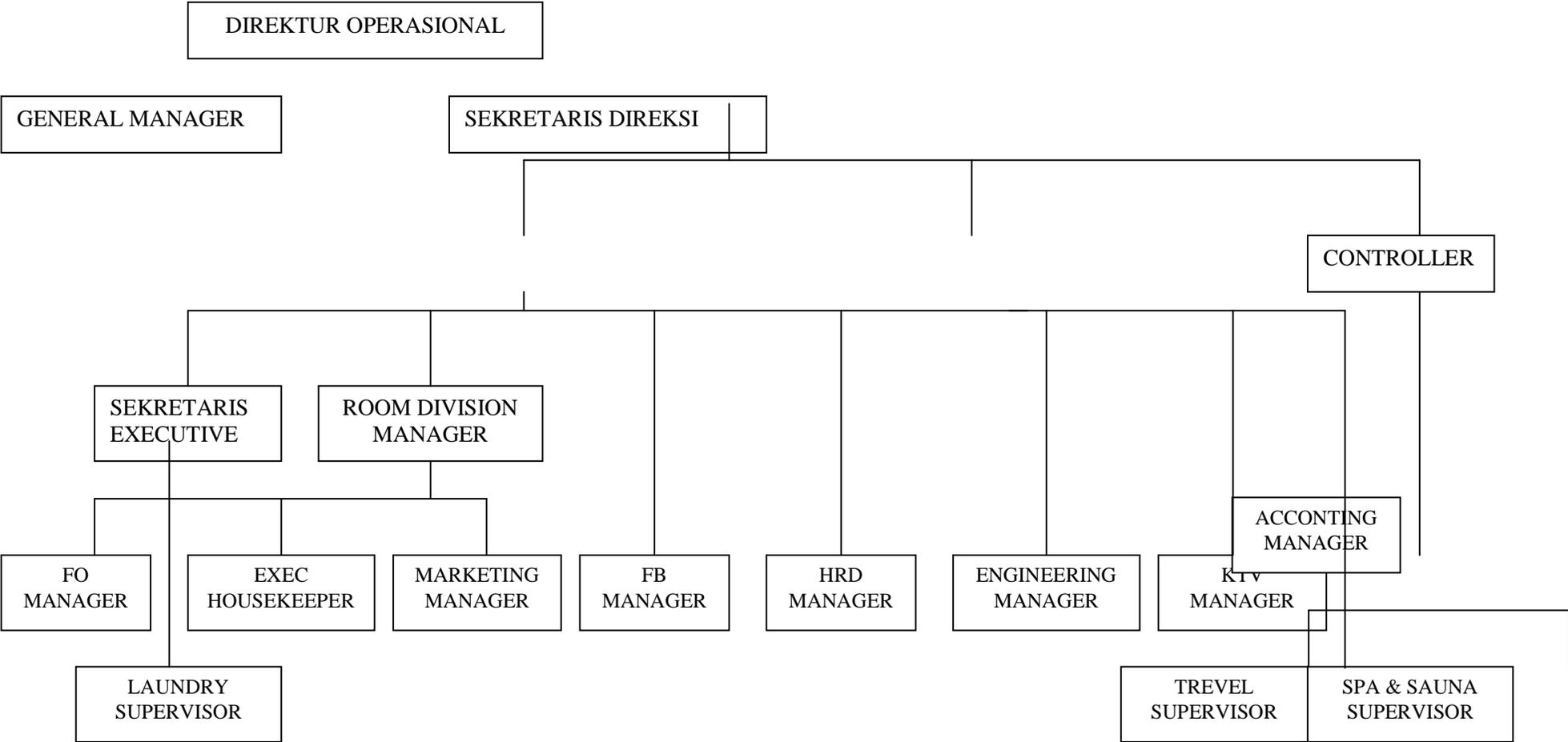
1. Dewan Direksi
2. Direktur Utama
3. Direktur Operasi
4. General Manager
5. Financial Controller
6. Head Personalia

**E. Susunan Organisasi Furaya Hotel serta nama dan jabatannya**

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. General Manager        | : Drs.H.Ondi Sukmara,M.sc |
| 2. Financial Controller   | : Waslin                  |
| 3. Manager Personalia     | : Errin Yani Wijaya.SE.MM |
| 4. Manager KTV            | : Sammy Lee               |
| 5. F.O Manager            | : Ngatran                 |
| 6. Manager Restaurant     | : Junilawati              |
| 7. Dir.Of Engineering     | : Utami                   |
| 8.Chief Of Engineering    | : Bakhtaruddin            |
| 9. Chief Security         | : Miswandi                |
| 10. Chief Accounting      | : Edyanto                 |
| 11. Chief Laundry         | : Kusnadi                 |
| 12. Banquet Supervisor    | : Miswanto                |
| 13. Marketing Manager     | : Dewi Kartika Sari       |
| 14. KTV Supervisor        | : Syamsir                 |
| 15. Coffe Shop Supervisor | : Suardi                  |

- 16. Travel Supervisor : Khairunas
- 17. RDM Manager : Asur Suriana
- 18. EAM Manager : Aldo.S

# STRUKTUR ORGANISASI FURAYA HOTEL



Sumber : PT.Furaya Hotel Pekanbaru 2010

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Data

Dalam bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdiri dari variabel penempatan karyawan, job description dan job specification, setelah diperoleh data dari hasil penelitian masing-masing variabel. Selanjutnya dilakukan analisa dengan melakukan deskripsi variabel, uji reabilitas, uji validitas, uji normalitas, dan uji hipotesis.

#### 1. Deskripsi Variabel

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel *dependen* yaitu penempatan karyawan dan tiga variabel *independent* yaitu sistem job description dan job specification. Berdasarkan yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka diperoleh gambaran mengenai ketiga variabel yang akan diuraikan satu persatu sebagai berikut

##### a. Analisis Penempatan Karyawan

Pertanyaan langsung tentang penempatan karyawan dijabarkan dalam 5 (lima) pertanyaan. Dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut dijadikan gambaran acuan untuk mengetahui seberapa pentingnya kebijakan penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru. Berikut ini adalah tanggapan responden tentang penempatan karyawan.

**Tabel II.1 Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%

3	Netral	0	0.00%
4	Kurang Baik	31	43.66%
5	Tidak Baik	40	56.34%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.1 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (0.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 31 orang (43.66%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 40 orang (56.34%),

**Tabel II.2: Tanggapan Responden Tentang Promosi Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	8	11.27%
4	Kurang Baik	31	43.66%
5	Tidak Baik	32	45.07%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.2 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 8 orang (11.27%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 31 orang (43.66%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 32 orang (45.07%),

**Tabel II.3 : Tanggapan Responden Tentang Transfer Karyawan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%

2	Baik	0	0.00%
3	Netral	1	1.41%
4	Kurang Baik	20	28.17%
5	Tidak Baik	50	70.42%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.3 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang (1.41%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 20 orang (28.17%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 50 orang (70.42%),

**Tabel II.4 : Tanggapan Responden Tentang Demosi Karyawan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	2	2.82%
4	Kurang Baik	29	40.85%
5	Tidak Baik	40	56.33%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.4 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral

sebanyak 2 orang (2.82%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 29 orang (40.85%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 40 orang (56.33%).

**Tabel II.5 : Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	00.00%
4	Kurang Baik	30	42.25%
5	Tidak Baik	41	57.75%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.5 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 30 orang (42.25%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 41 orang (57.75%),

**Tabel II.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Karyawan.**

pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
	SB	B	N	KB	TB	
1	0	0	0	31	40	71
2	0	0	8	31	32	71
3	0	0	1	20	50	71
4	0	0	2	29	40	71
5	0	0	0	30	41	71
Jumlah	0	0	11	141	203	355
Persentase (%)	0	0	3,10	39.72	57,18	100

**Sumber : Data Olahan**

Secara keseluruhan variable penempatan karyawan dengan lima pertanyaan langsung yang diajukan tentang kebijakan dalam penempatan karyawan pada hotel furaya Pekanbaru, 57,18 % dari total responden menyatakan tidak baik dalam penempatan karyawan dengan 203 pernyataan tidak baik. 39,72 % dari total responden menyatakan kurang baik dalam penempatan karyawan dengan 141 pernyataan kurang baik. 3,10 % dari total responden menyatakan netral dalam penempatan karyawan dengan 11 pernyataan netral.

**Tabel II.7 : Tanggapan Responden Tentang Penjelasan Uraian Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	11.27%
4	Kurang Baik	36	50.70%
5	Tidak Baik	35	49.30%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.7 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 36 orang (50.70%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 35 orang (49.30%),

**Tabel II.8 : Tanggapan Responden Tentang Penjelasan Gambaran Output Yang Di Harapkan Dari Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	00.00%
2	Baik	1	1.41%

3	Netral	4	5.63%
4	Kurang Baik	34	47.89%
5	Tidak Baik	32	45.07%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.8 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 1 orang (1.41%), responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang (5.63%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 34 orang (47.89%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 32 orang (45.07%).

**Tabel II.9 : Tanggapan Responden Tentang Penjelasan Mengenai Peralatan Yang Akan Di Gunakan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	1	1.41%
3	Netral	7	9.86%
4	Kurang Baik	27	38.04%
5	Tidak Baik	34	47.89%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.9 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 1 orang (1.41%), responden yang menyatakan netral sebanyak 7 orang (9.86%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 27 orang (38.04%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 34 orang (47.89%),

**Tabel II.10 : Tanggapan Responden Tentang Penjelasan Tugas Dan Wewenang Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	00.00%
4	Kurang Baik	38	53.52%
5	Tidak Baik	33	46.48%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.10 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 38 orang (53.52%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 33 orang (46.48%),

**Tabel II.11 : Tanggapan Responden Tentang Informasi Hubungan Dengan Rekan Sekerja.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	00.00%
4	Kurang Baik	31	43.67%
5	Tidak Baik	40	56.33%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.11 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral

sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 31 orang (43.67%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 32 orang (56.33%),

**Tabel II.12 : Rekepitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Job Description**

pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
	SB	B	N	KB	STB	
1	0	0	0	36	35	71
2		1	4	34	32	71
3	2	1	7	27	34	71
4	0	0	0	38	33	71
5	0	0	0	31	40	71
Jumlah	2	2	11	166	174	355
Persentase (%)	0,56	0.56	3,10	46,75	49.01	100

Sumber : Data Olahan

Secara keseluruhan variable Job description dengan lima pertanyaan langsung yang diajukan tentang kebijakan dalam job description pada Hotel Furaya Pekanbaru, 49,01 % dari total responden menyatakan tidak baik dalam job description dengan 174 tidak baik. 46,75 % dari total responden menyatakan kurang baik dalam job description dengan 166 pernyataan kurang baik. 3,10 % dari total responden menyatakan netral dalam job description dengan 11 pernyataan netral, 0,56 % dari total responden menyatakan baik dalam job description dengan 2 pernyataan baik. 0,56 % dari total responden menyatakan sangat baik dalam job description dengan 2 pernyataan sangat baik.

**Tabel II.13 : Tanggapan Responden Tentang Latar Belakang Pendidikan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%

2	Baik	0	0.00%
3	Netral		00.00%
4	Kurang Baik	36	50.70%
5	Tidak Baik	35	49.30%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.13 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 36 orang (50.70%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 35 orang (49.30%),

**Tabel II.14 : Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Pelatihan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	11.27%
4	Kurang Baik	40	56.33%
5	Tidak Baik	31	43.67%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.14 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral

sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 31 orang (56.33.00%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 31 orang (43.67%),

**Tabel II.15 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dan Keterampilan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	5	7.05%
4	Kurang Baik	26	36.62%
5	Tidak Baik	40	56.33%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.15 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 5 orang (7.05%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 26 orang (36.62%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 40 orang (56.33%),

**Tabel II. 16 : Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	1	1.41%
3	Netral	2	2.82%
4	Kurang Baik	30	42.25%
5	Tidak Baik	38	53.52%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.16 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 1 orang (1.41%), responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang (2.28%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 30 orang (42.25%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 38 orang (53.52%),

**Tabel II.17 : Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	0	0.00%
3	Netral	0	00.00%
4	Kurang Baik	30	42.25%
5	Tidak Baik	41	57.75%
	Jumlah	71	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel II.17 dapat diketahui dari 71 responden yang menyatakan sangat baik tentang penempatan karyawan adalah sebanyak 0 orang (0.00) responden yang menyatakan baik sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan netral sebanyak 0 orang (00.00%), responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 30 orang (42.25%), dan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 41 orang (57.00%),

**Tabel II.18 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Job Specification**

pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
	SB	B	N	KB	TB	
1	0	0	0	36	35	71
2	0	0	0	40	31	71
3	0	0	5	26	40	71
4	0	1	2	30	38	71
5	0	0	0	30	41	71
Jumlah	0	1	7	162	185	355
Persentase (%)	0	0,28	1,97	45,64	52,11	100

Sumber : Data Olahan

Secara keseluruhan variable job specification dengan lima pertanyaan langsung yang diajukan tentang kebijakan dalam job specification pada Hotel Furaya Pekanbaru, 52,11 % dari total responden menyatakan tidak baik dalam job specification dengan 185 tidak baik. 45,64 % dari total responden menyatakan kurang baik dalam job specification dengan 162 pernyataan kurang baik. 1,97 % dari total responden menyatakan netral dalam job specification dengan 7 pernyataan netral, 0,28 % dari total responden menyatakan baik dalam job specification dengan 1 pernyataan baik.

**Tabel II.19 : Rekapitulasi Seluruh Tanggapan Responden**

Pertanyaan	Alternativ Jawaban					Jumlah
	SB	B	N	KB	TB	
1	0	0	0	31	40	71
2	0	0	8	31	32	71
3	0	0	1	20	50	71
4	0	0	2	29	40	71
5	0	0	0	30	41	71
6	0	0	0	36	35	71
7	0	1	4	34	32	71
8	2	1	7	27	34	71
9	0	0	0	38	33	71
10	0	0	0	31	40	71
11	0	0	0	36	35	71
12	0	0	0	40	31	71
13	0	1	5	26	40	71
14	0	0	2	30	38	71
15	0	0	0	30	41	71
Total	2	3	29	469	562	1065
Persentase(%)	0.188	0.282	2.723	44.038	52.77	100 %

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel di atas secara keseluruhan variabel dengan lima belas pertanyaan langsung yang diajukan kepada responden ada 52.77 % responden menyatakan tidak baik dengan 562 pernyataan tidak baik.44,038 % responden menyatakan kurang baik dengan 469 pernyataan.2.723 % responden menyatakan netral dengan 29 pernyataan.0.282 % responden menyatakan baik dengan 3 pernyataan.0.188 responden menyatakan sangat baik dengan 2 pernyataan.

## 2. Uji Reabilitas dan Validitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket apakah reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Pada uji reabilitas dan validitas, sampel yang digunakan sebanyak 71 responden. Untuk menentukan nilai r tabelnya digunakan  $df = \text{jumlah kasus} - 2$ , yang berarti  $df = 71 - 2 = 69$ . Dari tabel r product moment uji dua sisi dengan signifikan 5% diketahui nilai df 69 sebesar 0,250.

**Tabel II.20 : Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Seluruh Variabel**

Variabel	Butir Pertanyaan	Yang Dipertahankan	Alpha
Penempatan karyawan (Y)	5	5	.737
Job description (X1)	5	5	.768
Job specification (X2)	5	5	.729

*Sumber* : Output SPSS

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0,6 (Ghozali, 2007 : 42).

Dari table II.20 diatas terlihat bahwa nilai alpha dari setiap variabel  $>$  r tabel 0,250 dan semua butir pertanyaan dipertahankan, yang berarti setiap butir pertanyaan untuk mengukur ketiga variabel adalah reliabel.

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut, r hitung  $>$  dari r tabel. untuk lebih jelasnya lihat tabel II.21

**Tabel II.21 : Hasil Analisis Kuesioner Variabel Penempatan Karyawan**

Butir Pertanyaan	Nilai r hasil	Kesimpulan
------------------	---------------	------------

PK.1	0.395	Valid
PK.2	0.513	Valid
PK.3	0.406	Valid
PK.4	0.372	Valid
PK.5	0.341	Valid

*Sumber* : Output SPSS

Dari tabel II.21 diatas diketahui bahwa kelima butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung diatas r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 0,250 Untuk Pk.1 r hitung sebesar 0,395 > r tabel 0,250 Pk.2 r hitung sebesar 0,513 > r tabel 0,250, Pk.3 r hitung sebesar 0,406 > r tabel 0,250, Pk.4 r hitung sebesar 0,372 > r tabel 0,250, dan Pk.5 r hitung sebesar 0,341 > r tabel 0,250. Hal ini beraarti r hitung > r tabel, sehingga kelima butir pertanyaan dari variabel penempatan karyawan valid

Uji validitas terhadap pertanyaan job description, mempunyai nilai r hitung > dari r tabel sehingga dari jawaban reponden dapat mengukur tingkat valid yang baik. Untuk lebih jelasnya lihat tabel II.22

**Tabel II.22 : Hasil Analisis Kuesioner Variabel Job Description**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
JD.1	0.299	Valid
JD.2	0.541	Valid
JD.3	0.557	Valid
JD.4	0.476	Valid
JD.5	0.561	Valid

*Sumber* : Output SPSS

Dari tabel II.22 diatas diketahui bahwa kelima butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung diatas r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 0,250. Untuk JD.1.r hitung sebesar 0,299 > r tabel 0,250, JD2.r hitung sebesar 0,541 > r tabel 0,250, JD.3.r hitung sebesar 0,557 > r tabel 0,250, JD.4 r hitung sebesar 0,476 > r tabel 0,250, dan JD5 r hitung sebesar 0,561 > r tabel 0,250

Uji validitas terhadap job specification, mempunyai nilai r hitung > dari r tabel sehingga dari jawaban reponden dapat mengukur tingkat valid yang baik. Untuk lebih jelasnya lihat tabel II.23

**Tabel II.23 : Hasil Analisis Kuesioner Variabel Job Specification**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
JS.1	0.385	Valid
JS.2	0.254	Valid
JS.3	0.510	Valid
JS.4	0.548	Valid
JS.5	0.484	Valid

*Sumber* : Output SPSS

Dari tabel II.23 diatas diketahui bahwa kelima butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung diatas r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 0,250. Untuk JS.1 r hitung sebesar 0,385 > r tabel 0,250, JS2 r hitung sebesar 0,254 > r tabel 0,250, JS.3 r hitung sebesar 0,510 > r tabel 0,250, JS.4 r hitung sebesar 0,548 > r tabel 0,250, dan JS.5 r hitung sebesar 0,484 > r tabel 0,250.

Dari penjelasan tabel-tabel diatas uji reabilitas dan validitas terhadap pertanyaan variabel penempatan karyawan (Y), job descrition (X1), job spcification (X2), atau terhadap keleseluruhan variabel adalah reliabel dan valid, karena semua variabel mempunyai r hitung > dari r tabel

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogorof-smirnof*, criteria ujinya adalah jika setiap variable menghasilkan K-S-Z dengan P value/Sig.(2-Tailed) > 0.05 hal ini ,menunjukkan bahwa data normal dan sebaliknya,(Gozali,2005:111-115)

**Tabel II.24 : Uji Normalitas**

Variabel	Sig. (2-Tailed)	Sig, 5%
Penempatan Karyawan	0,054	0,05
Job Description	0,066	0,05
Job Specification	0,071	0,05

**Sumber : Data Olahan**

Dari table diatas menunjukkan bahwa masing-masing variable sig.(2-Tailed) > sig.0,05.Dimana sig (2-Tailed) penempatan karyawan 0,054 > 0,05 sig.(2-Tailed) job description 0,066 > 0,05 sig.(2-Tailed) job specification 0-071 > 0,05 sig.Hal ini menunjukkan bahwa data normal.

#### **B. Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap penempatan karyawan pada hotel furaya Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16 diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel II.25 : Koefisien Regresi Penempatan karyawan Terhadap Variabel Bebas**

Variabel	B	t	Sig	Ket
Job Description (X1)	0,828	2,202	0,038	Signifikan

Job Specification (X2)	0,731	2,505	0,041	Signifikan
Constant (a)	23.917	4,803	0,000	Signifikan
R square :	0,801			
R :	0,932			
F Ratio :	6,035			
Sig :	0,045			

Sumber Output SPSS

Berdasarkan tabel II.26 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis sebagai berikut:

$$Y = 23,917 + 0,828(X1) + 0,731 (X2)$$

keterangan

1. Y (Penempatan Karyawan) mempunyai nilai konstanta sebesar 23,917. Ini berarti bahwa jika variabel independent dianggap konstan, maka rata-rata penempatan karyawan sebesar 23,917.
2. Koefisien X1 (Job Description) sebesar 0,828 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Job Description akan memperbaiki penempatan karyawan sebesar 0,828 satuan
3. Koefisien X2 (Job Specification), sebesar 0,731 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Job Specification akan memperbaiki penempatan karyawan sebesar 0,731 satuan

Dari persamaan diatas diketahui bahwa variable  $X_1$ (Job Description), $X_2$  (Job Specification) bernilai positif.Hal ini menunjukkan bahwa semangkin tinggi nilai dari ketiga variable tersebut maka akan semangkin baik penempatan karyawan pada Hotel furaya Pekanbaru.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )/R Square.

Koefisien determinasi Koefisien ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas Berdasarkan tabel II.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,801 atau sebesar 80,1%, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas ( Job Description dan Job Specification) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar 80,1%, sedangkan sisanya 19,9% lagi (100-80,1) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

b. Uji F (F test)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen / terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan pengujian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Faktor Job Description, dan Job Specification tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan.

Hi : Faktor Job Description, dan Job Specification berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan

Ho dapat diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan Hi dapat diterima apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 6,035, dan pada tabel distribusi Fisher diketahui nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  6,035 > nilai  $f_{tabel}$  3,17 maka Hi dapat diterima. Sedangkan probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi perilaku konsumen atau dapat dikatakan bahwa bagi hasil, pelayanan, dan produk secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku konsumen.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap perilaku konsumen dapat diterima.

#### c. Uji T (Korelasi Parsial)

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti pada tabel II.26

**Tabel II.26 : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	Beta	T hitung	T tabel	Sig
Job Description (X1)	0,725	2,202	2,00	0,041
Job Specification (X2)	0,625	2,505	2,00	0,038

Sumber Output SPSS

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% dan dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k = 71 - 4 - 1 = 66$ . Pada tabel t diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00.

Dari tabel diatas diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel job description (X1) menunjukkan T hitung sebesar 2,202 > dari T tabel 2,00 dengan nilai signifikan 0,041 yang telah kecil dari taraf signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan variabel job description (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan karyawan.
2. Variabel job specification (X2) menunjukkan T hitung sebesar 2,505 > dari T tabel 2,00 dengan nilai signifikan 0,038 yang telah kecil dari taraf signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan variabel job specification (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan karyawan.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap penempatan karyawan, karena T hitung dari kedua Variabel (job description dan job specification) lebih besar dari T tabelnya, dan yang paling berpengaruh dominan terhadap penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru adalah job specification dengan t hitung 2,505 >

t tabel 2,00, karena job specification sudah saatnya diterapkan dalam penempatan karyawan.

### **C.Pembahasan Hasil Analisis**

Pada penjelasan sebelumnya telah dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan program Komputer SPSS 16, setelah itu dilakukan pembuktian hipotesis. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan variabel bebas (job description dan job specification) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (penempatan karyawan)

Variabel pertama yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah job specification menurut responden, job specification mempengaruhi proses penempatan karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan job specification dalam penempatan karyawan.

Variabel kedua yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah job description menurut responden, job description mempengaruhi proses penempatan karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan job description dalam penempatan karyawan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu serta pada bab penelitian dan pembahasan maka pada bab ini penulis dapat mengambil kesimpulan dan mengemukakan saran-saran dan sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Hotel Furaya Pekanbaru dalam proses penempatan karyawan.

#### **A. Kesimpulan**

- a. Hotel Furaya Pekanbaru merupakan hotel yang memiliki tempat strategis dan mempunyai peluang yang sangat baik untuk perkembangan bisnis.
- b. Dari analisis regresi didapat persamaan  $Y = 23,917 + 0,828 (X1) + 0,731 (X2)$   
  
dari persamaan tersebut dapat diketahui  $X1$  dan  $X2$  bertanda positif yang bahwa variable bebas adalah searah dan berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan karyawan.
- c. Dari penjelasan pada bab pembahasan uji analisis data dengan regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ )/R square, uji f, dan uji t, menjelaskan bahwa variabel bebas job description ( $X1$ ), job specification ( $X2$ ), mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikatnya penempatan karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Furaya Pekanbaru
- d. Dari perhitungan menggunakan program SPSS diketahui hampir semua variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru. Hal ini terlihat pada t hitung job description  $2,202 > t$

tabel dengan tingkat signifikan 0,041, job specification t hitung sebesar 2,505 > t tabel dengan tingkat signifikan 0,038,.

- e. Dari penjelasan pada bab pembahasan bahwa dapat di simpulkan bahwa penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru belum tepat dengan analisis penempatan karyawan.
- d. Dari penjelasan pada bab pembahasan bahwa penempatan karyawan pada Hotel Fuyara belum sesuai dengan job description.
- e. Dari penjelasan pada bab pembahasan bahwa penempatan karyawan pada fuyara hotel belum sesuai dengan job Specification

## **B. Saran**

Sebagai bahan penelitian ini, penulis ingin mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi Hotel FurayaPekanbaru sebagai berikut:

### 1.saran untuk Hotel Furaya Pekanbaru

- a. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job description harus di terapkan dalam kebijakan penempatan karyawan yang perjelas uraian tentang tugas dan tanggung jawab,kondisi pekerjaan,serta hunbungan pekerjaan.
- b. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job specification harus diterapkan dalam proses penempatan karyawan dengan pertimbangan karakteristik karyawan,latar belakang pendidikan,serta pengalaman pekerjaan.

- c. Untuk membuat kebijakan penempatan karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru harus menerapkan job description dan job specification agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Ahim Abdurrahim, 2001. *Dalil-dalil Naqli*, Seri Ekonomi Islam, Yogyakarta UPFE.
- Anoraga, pandji, 2000. *Pengantar Bisnis*, Cetakan kedelapan, Jakarta Alfabeta.
- Handoko T.hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakankesepuluh, Yogyakarta BPFE
- Hariandja TE.Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Grasinda
- Hasibuan SP.Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Indra Astati, 2008. *Analisis Penempatan Karyawan*, Kuantan Singingi PT.Tri Bakti Sarimas Bukit payung.
- \_\_\_\_\_ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Marihot Amh Manulang, 2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gajah Madah
- Mangkunegara, Anwa Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Matindas, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pustaka Utama Grafiti.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek*, Jakarta, Murai Kencan.
- Ruky Ahmad, 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan*, Jakarta, Gramedia Pustaka.
- Siagian P.Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Sastro Hadiwiriyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aks.
- Siti Rosyidah 2007. *Analisis Penempatan Karyawan*, Pekanbaru, Hotel Asean

Umar,Husein, 2007. *Metapel Untuk Skipsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta,PT.Raja Grafindo Persada.

Yeni Sudarti, 2008. *Analisis Penempatan Karyawan*. Duri,PT Triputra Dian Sakti.

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Data Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru Tahun 2004-2008 .....	4
Tabel I.2	Penempatan Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Pada Hotel Furaya .....	5
Tabel I.3	Penempatan Karyawan yang Dibutuhkan Dengan Latar Belakang Pendidikan Pada Hotel Furaya .....	6
Tabel II.1	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan .....	43
Tabel II.2	Tanggapan Responden Tentang Promosi Krayawan .....	43
Tabel II.3	Tanggapan Responden Tentang Transfer Karyawan .....	44
Tabel II.4	Tanggapan Responden Tentang Demosi .....	45
Tabel II.5	Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Karyawan. ....	45
Tabel II.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Karyawan .....	46
Tabel II.7	Tanggapan Responden Tentang Uraian Pekerjaan .....	47
Tabel II.8	Tanggapan Responden Tentang Gambaran Output Yang Di Harapkan Karyawan	

.....	47
Tabel II.9 Tanggapan Responden Tentang Peralatan Yang Digunakan .....	48
Tabel II.10 Tanggapan Responden Tentang Tugas Dan Wewenang .....	49
Tabel II.11 Tanggapan Responden Tentang Informasi Hubungan Dengan Rekan Sekerja .....	49
Tabel II.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Job description.....	50
Tabel II.13 Tanggapan Responden Tentang Latar Belakang Pendidikan .....	51
Tabel II.14 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Dan Pelatihan 52	
Tabel II.15 . Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dan Keterampilan .....	52
Tabel II.16 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Pekerjaan .....	53
Tabel II.17 Tanggapan Responden Tentang Kodisi Fisik Karyawan.....	54
Tabel II.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Job Specification .....	55
Tabel II.19 Rekapitulasi Seluruh Tanggapan Responden Tentang .....	56
Tabel II.20 Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner Seluruh Variabel .....	57
Tabel II.21 Hasil Uji Validitas Penempatan Karyawan .....	58
Tabel II.22 Hasil Uji Validitas Job Description .....	59

Tabel II.23. Hasil Uji Validitas Job Specification .....	59
Tabel II.24 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel II.25 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel II.26 Hasil Uji parsial .....	64

## **KUISIONER**

### **I. Pengantar**

Penulis saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis saat ini bermaksud mencari data untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis mohon kepada Bapak/Ibu dan Saudara/i untuk membantu saya dalam menjawab setiap pertanyaan di bawah ini. Jawab yang Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan hanya digunakan sebagai kepentingan ilmiah semata. Atas kerjasmaan Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

### **II. Petunjuk pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu Saudara/i anggap paling tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada masing-masing jawaban.

### **III. Identitas Responden**

Nama :  
Nama Jabatan :  
Departemen :

### **IV. Pertanyaan**

#### **A. Penempatan Karyawan**

1. Bagaimana pendapat saudara mengenai penempatan karyawan pada Hotel tempat saudara berkerja saat ini.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
2. Bagaimana menurut pendapat saudara mengenai perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi jabatan.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
3. Bagaimana menurut anda mengenai kebijakan transfer pada perusahaan ini.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
4. Bagaimana menurut anda mengenai kebijakan demosi pada perusahaan ini.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
5. Apakah Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, dengan kemampuan saudara.
  - a. Sangat mampu
  - b. Mampu

- c. Netral
- d. Kurang Mampu
- e. Tidak Mampu

## **B. Job Description**

1. Bagaimana menurut anda penjelasan mengenai uraian pekerjaan pada hotel tempat anda berkerja.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
2. Bagaiman penjelasan mengenai gambaran output yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
3. Bagaimana informasi penjelasan mengenai peralatan yang akan di gunakan .
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
4. Bagaimana menurut anda penjelasan mengenai tugas dan wewenang jabatan yang di yang diberikan .
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
5. Bagaimana menurut anda informasi mengenai hubungan dengan rekan sekerja.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik

## **C. Job Specification**

1. Bagaimana pertimbangan perusahaan mengenai latar belakang pendidikan dalam Penempatan karyawan.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
2. Bagaimana kebijakan perusahaan mengenai pendidikan dan pelatihan menyangkut jabatan yang diberikan.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Netral
  - d. Kurang Baik

- e. Tidak Baik
3. Bagaimana pertimbangan perusahaan mengenai kemampuan dan keterampilan dalam Penempatan karyawan.
    - a. Sangat Baik
    - b. Baik
    - c. Netral
    - d. Kurang Baik
    - e. Tidak Baik
  4. Bagaimana menurut anda pertimbangan perusahaan mengenai pengalaman pekerjaan dalam Penempatan karyawan.
    - a. Sangat Baik
    - b. Baik
    - c. Netral
    - d. Kurang Baik
    - e. Tidak Baik
  5. Bagaimana menurut anda pertimbangan perusahaan mengenai kondisi fisik seseorang dalam Penempatan karyawan.
    - a. Sangat Baik
    - b. Baik
    - c. Netral
    - d. Kurang Baik
    - e. Tidak Baik