

## **BAB IV**

### **ANALISI DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik**

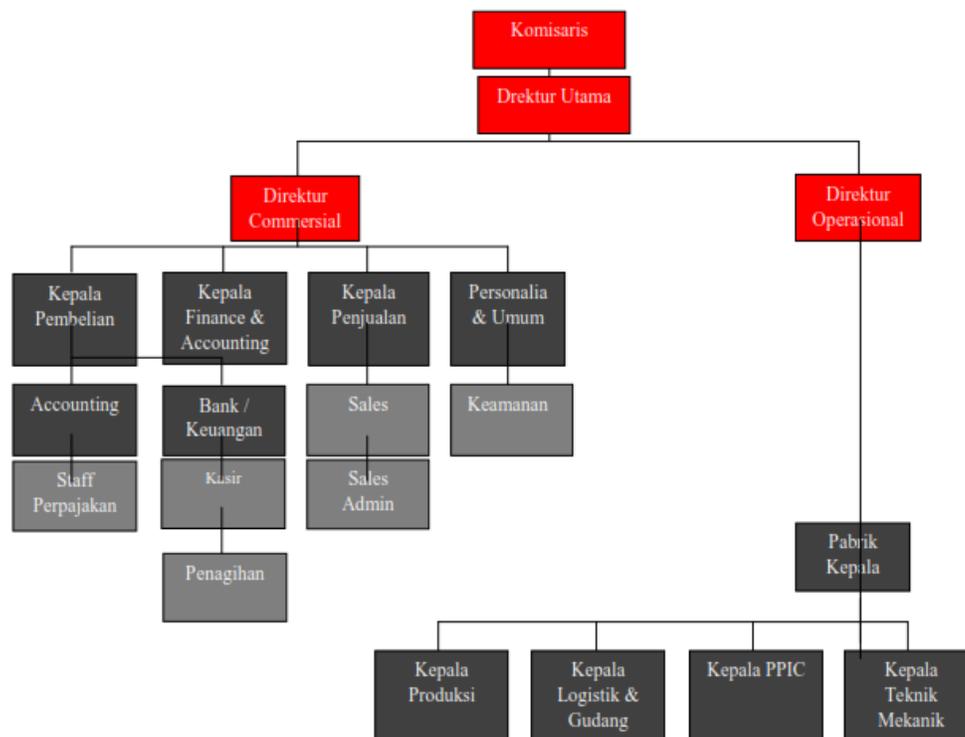
PT.Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik adalah pabrik pengolahan biji tembaga menjadi tembaga murni, dengan tingkat kemurnian sampai 99,99%. Terletak di kabupaten gresik jawa timur. Proses pengolahan yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan metode mitsubishi proses yang dikembangkan pada tahun 1970 – 1980 yang merupakan metode paling modern dalam pengolahan tembaga. Dan hanya ada 5 pabrik di dunia ini yang menggunakan mitsubishi proses ini, dan salah satunya adalah di PT.Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik.

PT. Wasa Mitra Engineering Smelting berlokasi di desa Roomo, kecamatan Manyar, kabupaten Gresik, Jawa Timur. Salah satu filosofi mengapa PT. Smelting ini didirikan di Gresik adalah karena pabrik peleburan tembaga menghasilkan produk samping berupa asam sulfat yang dapat digunakan sebagai bahan baku pupuk. Selain itu pabrik ini terletak di tepi laut sehingga memudahkan transportasi bahan baku melewati jalur laut. Pada tanggal 28 Mei 1999 dimulai proses produksi komersial, PT. Smelting memproduksi 200.000 ton pertahun katoda LME mutu A dari 656.000 ton pertahun konsentrat tembaga yang disuplai oleh PT. Freeport Indonesia.

##### **2. Struktur Organisasi**

Bagi suatu perusahaan, struktur organisasi merupakan suatu pedoman setiap fungsi-fungsi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang bersangkutan. Penyusunan struktur organisasi dapat bekerja secara efektif sesuai tugas dan wewenang yang diberikan dalam melaksanakan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi mempunyai arti penting di dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena melalui struktur organisasi itulah dapat dilihat tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian serta dapat menciptakan hubungan-hubungan yang baik antara individu-individu dalam organisasi, karena semakin besar organisasi perusahaan semakin rumit pula struktur organisasinya dan semakin kecil perusahaan akan semakin sederhana pula struktur organisasinya.

Begitu juga dengan PT Wasa Mitra Engineering Smelting ini dimana perusahaan juga mempunyai bentuk organisasi sesuai dengan keinginan pendiri perusahaan. Adapun bentuk organisasi yang dimiliki PT. Smelting ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Perusahaan**

### **3. Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Menjadi perusahaan peleburan dan pemurnian tembaga yang memiliki reputasi dan terandal di duni serta ramah terhadap lingkungan.

#### **b. Misi**

Menghasilkan katoda tembaga dan produk samping dengan kualitas terbaik dunia, dengan maksud untuk memberikan kepuasan tertinggi terhadap semua pelanggan, dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja melalui proses produksi dengan biaya yang efisien serta ramah lingkungan.

### **4. Tujuan Perusahaan**

Mempu menyediakan kebutuhan dalam bidang tambaga secara kualitas terbaik dunia, dan menjadi perusahaan yang bisa menembus pasar internasional

### **5. Jumlah Karyawan**

Jumlah karyawan yang berada di mini market mulia pacing adalah sebanyak 500 karyawan. Dari semua jumlah karyawan tersebutbisa kita ambil kesimpulan bahwa jumlah karyawan merupakan total keseluruhan pegawai yang berada di suatu perusahaan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas dalam perusahaan.

### **6. Job Description**

Berikut ini merupakan tugas dan wewenang tiap-tiap jabatan mulai dari tinggak yang paling atas sampai dengan tingkat yang paling bawah :

#### **a. Komisaris**

Pemilik modal, dapat mengambil keputusan sehubungan dengan modal tersebut.

#### **b. Direktur Utama**

Bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan baik dari segi operasional maupun non operasional dan seluruh kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan dalam mengefisiensikan proses produksi.

c. Direktur Commercial

Bertanggung jawab mengatur keuangan, kebutuhan dana, administrasi dan pengawasan.

d. Direktur Operasional

Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan dibidang produksi dapat berjalan efisien dan efektif.

e. Kepala finance dan accounting

- 1) Menjaga accountability keuangan perusahaan
- 2) Melaporkan kondisi keuangan kepada pihak pimpinan perusahaan, departemen pajak dan pihak-pihak lain yang membutuhkannya.
- 3) Melaksanakan sistem manajemen dan peraturan yang ditetapkan.

f. Kepala Pembelian

- 1) Mendapatkan pesanan permintaan pembelian dari bagian produksi maupun bagian lain yang terkait.
- 2) Memastikan bahwa pesanan pembelian tersebut diterima di bagian gudang sesuai dengan permintaan yang diminta
- 3) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan pertauran yang telah ditetapkan

g. Kepala penjualan

- 1) Memastikan bahwa setiap pesanan yang telah diterima adalah dapat dipenuhi sesuai dengan persyaratan permintaan pesanan tersebut.
- 2) Memberikan penawaran harga kepada pelanggan atas permintaan penawaran yang diajukan oleh pelanggan

3) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan peraturan yang ditetapkan.

h. Kepala Personalia

1) Melaksanakan seleksi karyawan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan

2) Melaksanakan evaluasi dan melakukan training untuk mengukur kinerja dan meningkatkan kemampuan karyawan.

3) Mengurusi masalah ketenagakerjaan

4) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan peraturan yang ditetapkan.

## **7. Pemasaran**

PT.Wasa Mitra Engineering Smelting telah beroperasi selama 20 tahun dengan menyerap bahan baku 40% dari total produksi PT Freeport atau sekitar 1 juta ton konsentrat tembaga per tahun. Selain itu, juga pasir silika sebanyak 150 ribu ton per tahun, batu gamping 20 ribu ton per tahun dan batu bara 21 ribu ton per tahun. Bahan baku tersebut diolah menjadi berbagai produk. Produk utama berupa katoda tembaga sebanyak 300 ribu ton per tahun. Produk ini diantaranya digunakan sebagai bahan baku produk kawat, kabel dan tube.

Untuk produk turunan, diantaranya berupa asam sulfat sebesar 290 ribu ton per tahun yang digunakan sebagai bahan baku produk pupuk. Produk ini biasanya dipasok kepada PT Petrokimia Gresik. Selain itu ada lumpur anoda sebanyak 1.800 ton per tahun yang digunakan untuk pemurnian emas dan perak dan terak tembaga sebanyak 655 ribu ton per tahun. Terak tembaga ini digunakan sebagai bahan bakh semen dan biasanya dipasok untuk PT Semen Indonesia. Selain itu ada gipsum sebanyak 35 ribu per tahun dan tembaga telorida sebanyak 30 ton hingga 40 ton per tahun.

## **8. Produksi dan Hasil produksi**

Memproduksi katoda tembaga, Smelting juga menghasilkan produk beberapa produk sampingan. Pada tahun ini, Smelting menargetkan bisa memproduksi 1,04 juta asam sulfat, 805.000 ton terak tembaga, 31.000 ton gipsum dan 2.000 ton lumpur anoda.

## **9. Persaingan**

Kesempatan yang sama, Presiden Direktur Smelting Gresik Hiroshi Kondo melihat bahwa kompetisi bisnis dalam industri hilirisasi logam akan semakin ketat, seiring dengan maraknya smelter yang sedang dibangun dan akan beroperasi dalam beberapa tahun ke depan.

Apalagi, sambungnya, permintaan dan penyerapan untuk katoda tembaga belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. "Kompetisi akan semakin ketat. Tantangan untuk kita mencari pasar di tengah permintaan yang relatif stabil," ungkap Kondo.

Kendati demikian, Kondo merasa cukup optimistis kebutuhan terhadap katoda tembaga bisa terjaga. Sebab ke depan, tren Industri 4.0 dan kendaraan listrik masih banyak membutuhkan tembaga.

Asal tahu saja, menurut Bouman, saat ini katoda tembaga Smelting masih dominan terserap ke industri kawat dan kabel. Sepanjang 2019, ia memperkirakan porsi penjualan ekspor dan domestik masih tak jauh berbeda dari tahun lalu, yakni 57% ekspor dan 43% ke pasar dalam negeri.

## **10. Proses Produksi**

PT. Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik adalah pabrik pengolahan biji tembaga menjadi tembaga murni, dengan tingkat kemurnian sampai 99,99%, terletak di kabupaten gresik jawa timur. Proses pengolahan yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan metode mitsubishi proses yang dikembangkan pada tahun 1970-1980 yang merupakan metode paling modern dalam pengolahan tembaga, dan hanya 5 pabrik

di duni ini yang menggunakan mitsubishi proses ini, dan salah satunya adalah di PT. Smelting Gresik ini.

Proses pengolahan di PT. Smelting Gresik terdiri dari 2 proses, yaitu proses Pyrometalurgy dan Electrometalurgy. Pada proses smelter di PT. Smelting mereka menggunakan mitshubishi proses, dimana proses ini adalah proses yang bekerja secara kontinyu. Karena proses kontinyu tersebut, semua proses berjalan secara tertutup, dan dengan begitu proses ini dapat mengurangi polusi dan pencemaran lingkungan. Proses kontinyu ini memiliki 3 tahapan furnace, yaitu Smelting furnace lalu berjalan ke Slag Cleaning furnace dan terakhir baru ke converting furnace. Ketinya dihubungkan oleh launder yang tertutup yang akan dilewati oleh molten material yang ditransfer dari satu furnace ke furnace selanjutnya dengan memanfaatkan gravitasi.

Pada Smelting furnace, yang dimasukkan adalah konsentrat kering, flux berupa pasir silikat, batubara, slag hasil converting furnace dan recycling dust. Pada proses di smelting furnace, konsentrat tadi akan teroksidasi dan melting dengan reaksi eksotermik.

Reaksi eksotermik akan menghasilkan panas nantinya akan dikumpulkan dan akan dijual dalam bentuk uap. Molten metal yang masih tercampur dengan slag akan di transfer ke furnace selanjutnya, yaitu Slag Cleaning furnace

Proses pada Slag Cleaning furnace adalah molten metal berisi matte dan slag ditransfer dari Smelting furnace melalui launder akan dipanaskan oleh dua buah set elektroda. Dengan proses yang terjadi, maka matte yang disana mengandung Cu sebanyak 68% akan terpisah dengan slag dengan memanfaatkan prinsip perbedaan berat jenis. Slag akan overflow, kemudian akan dikirim ke industri semen sebagai bahan campuran pembuatan semen. Sedangkan matte akan berlanjut ke converting furnace melalui launder.

Tahap akhir smelter pada PT. Smelting Gresik yang menggunakan metode mitsubishi proses adalah casting. PT. Smelting Gresik menggunakan teknologi casting

dari Inggris yang dinamakan Hazlett Caster. Proses ini berlangsung dalam 2 tahap dimana pertama-tama refined copper akan dituang secara kontinyu ke dalam copper strip oleh sebuah Hazlett Twin Belt Caster. Lalu, continuous copper strip tadi akan dipotong menjadi potongan anoda tembaga dan akan dilanjutkan ke proses refining.

## B. Analisis Data

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

### 1. Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Usia Responden**

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
17 – 20	40	41,6%
21 – 30	35	36,4
31 – 40	15	15,6
41 – 50	6	6,4
Total	96	100.00

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 20 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 41,6%. Diketahui dengan usia responden 21-30 sebanyak 35 orang atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Wasa Mitra Engineering sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relative muda, semangat kerja yang dimiliki masih relative tinggi.

### 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini :

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	60	62,5%
Perempuan	36	37,5%
Total	96	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (62,5%) dibanding perempuan yang hanya 36 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Wasa Mitra Engineering. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

### 3. Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni SMP, SMA D3 dan S1. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh 96 responden diperoleh data disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	20	20,8%
SMA	60	62,5%
D3	10	10,4%
S1	6	6,3%
Total	96	100,00

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa 96 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan SMA 60 orang (62,5%).

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel sebesar 0,632. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) maka pertanyaan dianggap valid, Pengujian Validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas X1**

Item	Person Correlation	$r$ tabel	Kesimpulan
X1.1	0.845	0,632	Valid
X1.2	0.875	0,632	Valid
X1.3	0.990	0,632	Valid
X1.4	0.899	0,632	Valid
X1.5	0.990	0,632	Valid
X1.6	0.990	0,632	Valid

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X1) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai  $r$  hitung di atas  $r$  tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X1) dinyatakan valid

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas X2**

Item	Person Correlation	$r$ tabel	Kesimpulan
X2.1	0.986	0,632	Valid
X2.2	0.817	0,632	Valid
X2.3	0.862	0,632	Valid
X2.4	0.815	0,632	Valid
X2.5	0.817	0,632	Valid
X2.6	0.817	0,632	Valid
X2.7	0.862	0,632	Valid
X2.8	0.815	0,632	Valid

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X2) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas X3**

Item	Person Correlation	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X3.1	0.730	0,632	Valid
X3.2	0.941	0,632	Valid
X3.3	0.903	0,632	Valid
X3.4	0.949	0,632	Valid

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X3) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X3) dinyatakan valid

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Y**

Item	Person Correlation	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Y1.1	0.746	0,632	Valid
Y1.2	0.924	0,632	Valid
Y1.3	0.885	0,632	Valid
Y1.4	0.958	0,632	Valid
Y1.5	0.687	0,632	Valid
Y1.6	0.808	0,632	Valid
Y1.7	0.746	0,632	Valid
Y1.8	0.958	0,632	Valid
Y1.9	0.868	0,632	Valid
Y1.10	0.885	0,632	Valid
Y1.11	0.858	0,632	Valid
Y1.12	0.958	0,632	Valid

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (Y) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (Y) dinyatakan valid.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0.969	Reliabel
X2	0.939	Reliabel
X3	0.903	Reliabel
Y	0.969	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### **D. Hasil Penelitian**

Dari hasil tabulasi variable bebas yaitu variable Rekrutment (x1), Placement (x2), dan penggunaan struktur organisasi fungsional (x3) dan produktivitas karyawan (Y) akan dipaparkan tanggapan responden seperti berikut :

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Frekuensi
1	Proses Rekrutment pada PT.Wasa Mitra Engineering telah sesuai dengan job description	0	0	11	57	28	96	100
2	Perekrutan karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong	0	0	8	42	46	96	100
3	Sumber perolehan pegawai berpengaruh	0	0	4	66	26	96	100

	terhadap perolehan karyawan yang berkualitas							
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari luar maupun dalam PT.Wasa Mitra Engineering	0	0	12	64	20	96	100
5	Proses rekrutment sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT.Wasa Mitra Engineering	0	0	8	54	34	96	100
6	Metode rekrutment telah dilakukan secara efisien dan efektif	0	0	12	64	20	96	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju).

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Frekuensi
1	Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0	11	57	28	96	100
2	Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan Formal (Pendidikan akademis)	0	0	8	42	46	96	100
3	Menurut saya semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja	0	0	4	66	26	96	100
4	Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering sudah	0	0	12	64	20	96	100

	memahami peralatan kerja yang telah disediakan							
5	Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di PT.Wasa Mitra Enggineering	0	0	8	54	34	96	100
6	Menurut saya mental karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	12	64	20	96	100
7	Usia atau umur sudah sesuai dengan standar UU Tenaga Kerja PT.Wasa Mitra Enggineering	0	0	10	59	27	96	100
8	Menurut saya usia sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan di PT.Wasa Mitra Enggineering	0	0	15	58	23	96	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 7 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 8 paling banyak responden menjawab S (setuju).

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Frekuensi
1	Sistematisnya proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat atas sampai bawah	0	0	13	68	15	96	100
2	Selama bekerja Jarang terjadi konflik antara rekan atau dengan atasan	0	0	16	66	14	96	100

	terhadap suatu persoalan yang muncul							
3	Selama bekerja jarang terjadi konflik antara rekan atau dengan atasan terhadap suatu persoalan yang muncul	0	0	14	65	15	96	100
4	Struktur organisasi menghindari manajemen konflik dalam mengatur karyawan untuk menghindari gesekan antar karyawan	0	0	18	65	13	96	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju).

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Frekuensi
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0	0	11	57	28	96	100
2	Hasil kerja saya semakin meningkat karena kemampuan yang saya miliki	0	0	8	42	46	96	100
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan	0	0	4	66	26	96	100
4	Jika dibandingkan dengan waktu lalu, hasil kerja saya meningkat	0	0	12	64	20	96	100
5	Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini	0	0	8	54	34	96	100
6	Saya selalu bersemangat ketika	0	0	12	64	20	96	100

	bekerja							
7	Saya yakin ketika bersemangat dalam bekerja hasil pekerjaan akan meningkat	0	0	10	59	27	96	100
8	Saya meneliti ulang hasil pekerjaan saya	0	0	6	68	22	96	100
9	Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja	0	0	11	64	21	96	100
10	Saya berusaha mencapai target yang diberikan oleh PT.Wasa Mitra Engineering	0	0	15	58	23	96	100
11	Membuat jadwal pekerjaan hanya membuang waktu	0	1	9	69	18	96	100
12	Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	14	61	18	96	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 7 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 8 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 9 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 10 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 11 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 12 paling banyak responden menjawab S (setuju).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Ketentuan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2009). Hasil uji multikolinieritas semua model penelitian dijelaskan sebagai berikut. Hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF  $< 10$  ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

**Tabel 4.9**  
**Data Uji Multikolinieritas**

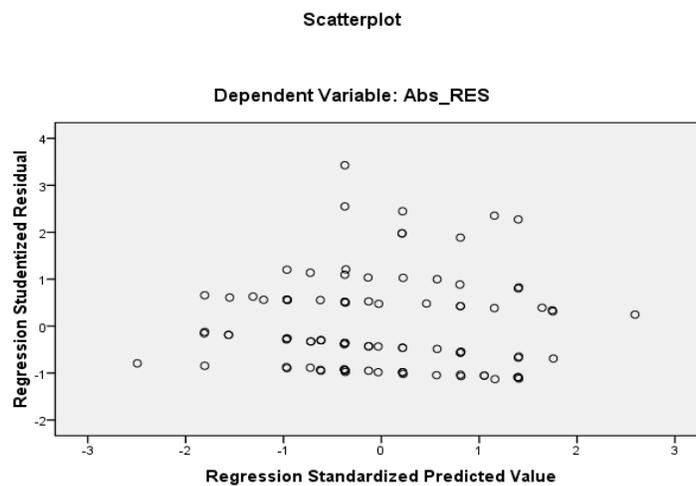
		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	-4.322	2.075		-2.083	.040		
	X1	.865	.147	.385	5.874	.000	.112	8.893
	X2	1.028	.122	.646	8.422	.000	.112	8.895
	X3	.813	.150	.380	5.752	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel (X1), (X2) dan (X3) lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel (X1), (X2) dan (X3) lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

## b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS, apakah pada gambar menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

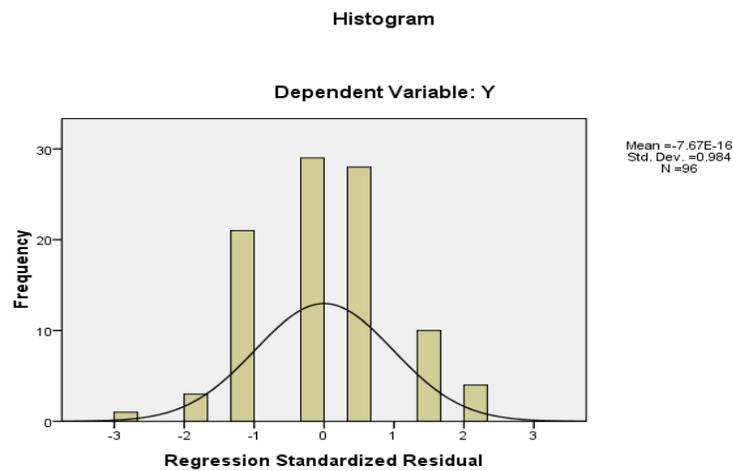


Gambar 4.1 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

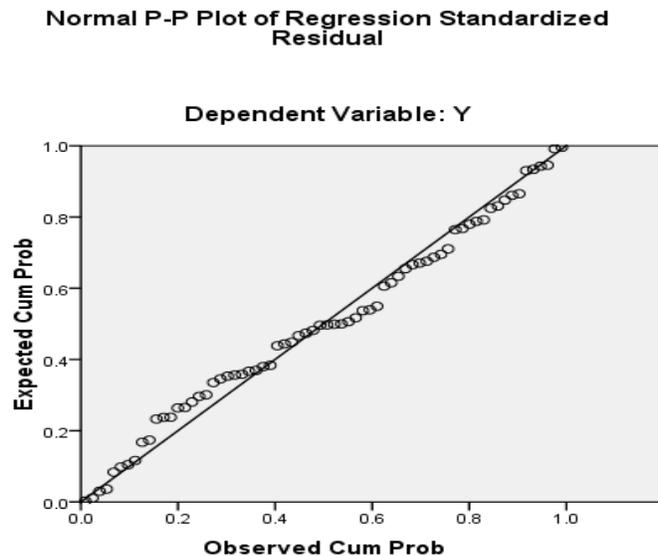
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homokedastisitas.

## c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Histogram Normalitas



Gambar 4.3 Normal P-Plot

Berdasarkan tampilan output chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokdastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

**Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.322	2.075		-2.083	.040
	X1	.865	.147	.385	5.874	.000
	X2	1.028	.122	.646	8.422	.000
	X3	.813	.150	.380	5.752	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaa regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -4.322a + 0,865X1 + 1.028X2 + 0,813X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel X1, X2 dan X3 mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Y.
- Koefisien variabel X1 memberikan nilai sebesar 0,865 yang berarti bahwa jika variabel X1 semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan
- Koefisien variabel X2 memberikan nilai sebesar 1.028 yang berarti bahwa jika variabel X2 semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien variabel X3 memberikan nilai sebesar 0,813 yang berarti bahwa jika variabel X3 semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

#### 4. Uji Hipotesis t

Untuk melihat adanya pengaruh variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel (Y) secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau standardized coefficient dalam tabel coefficients.

**Tabel 4.11**  
**Uji Hipotesis t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.322	2.075		-2.083	.040
	X1	.865	.147	.385	5.874	.000
	X2	1.028	.122	.646	8.422	.000
	X3	.813	.150	.380	5.752	.002

a. Dependent Variable: Y

1. Variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y).

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil uji menunjukkan ;

- 1) Variabel (X1)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X1) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X1) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y).

2) Variabel (X2)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X2) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X2) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y).

3) Variabel (X3)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X3) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,002 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X3) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y).

Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (Uji t)

1) Variabel (X1)

Diketahui nilai t hitung variabel (X1) adalah 5.874 > t tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y).

2) Variabel (X2)

Diketahui nilai t hitung variabel (X2) adalah 8.422 > t tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y).

3) Variabel (X3)

Diketahui nilai t hitung variabel (X3) adalah 5.752 > t tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y).

## 5. Uji Hipotesis F

**Tabel 4.12 Uji Hipotesis F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3316.644	3	1105.548	171.563	.000 <sup>a</sup>
	Residual	592.846	92	6.444		
	Total	3909.490	95			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, maka tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 171.563. Karena nilai F hitung  $171.563 > F$  tabel 2,70, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan diterima atau dengan kata lain variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y).

## 6. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.13 Uji Adjusted R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.843	2.53850

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,848. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,848 atau sama dengan 84.1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 84.1%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 84.1\% =$

15.9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## **E. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh rekrutment karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutment terhadap produktivitas karyawan. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan PT.Wasa Mitra Engineering selalu memperhatikan Rekrutment, Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.Hambatan yang dialami oleh PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah susahnya mencari tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidangnya.dilihat dari fakta diatas adanya pengaruh antara rekrutment dengan produktivitas karyawan.

Penarikan karyawan atau sering disebut dengan recruitment adalah “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.” Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru direkrut.

Recruitment adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk

mendapatkan tambahan karyawan yang berkualitas melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, serta menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2. Pengaruh *placement* (penempatan) karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan secara parsial Pengaruh Placement terhadap produktivitas karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering Penempatan karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik selalu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, karena jika penempatan karyawan ini kurang diperhatikan maka semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja pegawai akan rendah. Setelah karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau bagian tertentu, maka pimpinan akan mengevaluasi hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tersebut., sehingga dapat diketahui apakah karyawan telah sesuai atau tidak dengan posisi atau bagiannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dilihat dari fakta diatas, adanya pengaruh antara Placement dengan Produktivitas karyawan.

Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.

Penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan)

dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan / tugas selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang. Berhubungan dengan penilaian kinerja, faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau pegawai. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat diukur dan telah dicapai kepada pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah di capai bawahannya (pegawai) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran, kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang pelaksanaan kinerja pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Supaya pegawai bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik- baiknya

### **3. Pengaruh penggunaan Struktur Organisasi Fungsional pada perusahaan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan secara parsial Pengaruh Penggunaan struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering. PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik yang menggunakan struktur organisasi fungsional harus mempertimbangkan posisi atau jabatan apa saja yang harus dimasukkan dan berapa karyawan yang harus mengisi jabatan tersebut, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Pentingnya struktur organisasi didalam perusahaan untuk mengatur hubungan yang baik antar unit atau item unit itu sendiri. Itu dimaksudkan agar perusahaan bisa memanfaatkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Selain itu dapat mempermudah pengintegrasian fungsi-fungsi dalam perusahaan agar efektif dan efisien. Dilihat dari fakta diatas adanya pengaruh antara Penggunaan struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas karyawan.

Struktur Organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi tersebut berskala kecil maupun besar tetap memerlukan Struktur Organisasi yang jelas untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan. Secara definisi, yang dimaksud dengan Struktur Organisasi adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

Struktur Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya digambarkan dalam bentuk Bagan Struktur Organisasi (*Organization Chart*) yaitu suatu diagram yang menggambarkan pengaturan posisi pekerjaan dalam Organisasi yang diantaranya juga termasuk garis komunikasi dan wewenangnya.

Taylor adalah seorang pencipta Struktur Organisasi Fungsional. Pimpinan yang memiliki wewenang untuk memberi perintah namun tidak memiliki bawahan, membuat F W Taylor

bergegas untuk membuat konsep Struktur Organisasi Fungsional tersebut. Konsep ini bermaksud agar setiap pegawai dapat diawasi oleh atasannya bahkan lebih dari satu atasan yang dapat mengawasinya.

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dasar dalam manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Pengorganisasian ini berkaitan dengan pengelompokan kegiatan, pengaturan orang maupun sumber daya lainnya dan mendelegasikannya kepada individu ataupun unit tertentu untuk menjalankannya sehingga diperlukan penyusunan struktur organisasi yang memperjelas fungsi-fungsi setiap bagian dan sifat hubungan antara bagian-bagian tersebut.

Struktur Organisasi yang ditemukan oleh F W Taylor ini banyak ditemukan dan digunakan pada perusahaan-perusahaan dengan skala kecil hingga menengah bahkan beberapa perusahaan besar menggunakan Struktur Organisasi Fungsional ini karena Struktur Organisasi ini dianggap paling umum. Struktur Organisasi ini penyusunannya berdasarkan atau sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti Keuangan, SDM (Sumber Daya Manusia), Produksi, dan yang lainnya.

Struktur Organisasi Fungsional (*Functional Structure Organization*) merupakan Struktur Organisasi yang paling umum digunakan oleh suatu organisasi. Pembagian kerja dalam bentuk Struktur Organisasi Fungsional ini dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya seperti Keuangan, Produksi, Pemasaran dan Sumber daya Manusia. Karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan (skill) dan tugas yang sama akan dikelompokkan bersama ke dalam satu unit kerja. Struktur Organisasi ini tepat untuk diterapkan pada Organisasi atau Perusahaan yang hanya menghasilkan beberapa jenis produk maupun layanan. Struktur organisasi bentuk ini dapat menekan biaya operasional namun mengalami kesulitan dalam berkomunikasi antar unit kerja.

