

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Teh Botol Sosro

PT Sinar Sosro Berdiri pada tahun 1974, PT Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Sosro merupakan pelopor produk teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia. Nama sosro diambil dari nama keluarga pendirinya yakni SOSRODJOJO. Tahun 1940, Keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di sebuah kota kecil bernama Slawi di Jawa Tengah. Pada saat memulai bisnisnya, produk yang dijual adalah teh kering dengan merek Teh Cap Botol dimana daerah penyebarannya masih di seputar wilayah Jawa Tengah. Tahun 1953, Keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah. Perjalanan memperkenalkan produk Teh Cap Botol ini dimulai dengan melakukan strategi Cicip Rasa (product sampling) ke beberapa pasar di kota Jakarta. Awalnya, datang ke pasar-pasar untuk memperkenalkan Teh Cap Botol dengan cara memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Setelah seduhan tersebut siap, teh tersebut dibagikan kepada orang-orang yang ada di pasar. Tetapi cara ini kurang berhasil karena teh yang telah diseduh terlalu panas dan proses penyajiannya terlampau lama sehingga pengunjung di pasar

yang ingin mencicipinya tidak sabar menunggu. Cara kedua, teh tidak lagi diseduh langsung di pasar, tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil karena teh yang dibawa, sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Hal ini disebabkan pada saat tersebut jalanan di kota Jakarta masih berlubang dan belum sebagus sekarang. Akhirnya muncul ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor, dikemas kedalam botol yang sudah dibersihkan. Ternyata cara ini cukup menarik minat pengunjung karena selain praktis juga bisa langsung dikonsumsi tanpa perlu menunggu tehnya dimasak seperti cara sebelumnya. Pada tahun 1969 muncul gagasan untuk menjual teh siap minum (ready to drink tea) dalam kemasan botol, dan pada tahun 1974 didirikan PT Sinar Sosro.

Model botol untuk kemasan Tehbotol Sosro mengalami tiga kali perubahan yakni:

1. Botol Versi I

Dikeluarkan pada tahun 1970 dengan merek Teh Cap Botol Soft Drink Sosrodjojo

2. Botol Versi II

Dikeluarkan pada tahun 1972 dengan merek Teh Cap Botol (dengan penulisan "CAP" lebih kecil, sehingga orang lebih membaca Teh Botol), selain itu Penulisan Soft Drink dihilangkan, dan tulisan Teh Botol diganti dengan warna

merah putih yang menggambarkan produk asli Indonesia. Penulisan Sosrodjojo juga disingkat menjadi SOSRO dalam logo bulat merah.

3. Botol Versi III

Pada tahun 1974, terjadi perubahan design botol yang ke-III. Design botolnya tidak seperti botol versi I & II. Dengan bentuk botol yang baru dan perubahan pada penulisan merk teh botol sosro pada kemasannya. Design botol ke-III ini diperkenalkan seiring dengan didirikannya pabrik Pt. Sinar Sosro yang pertama di daerah Cakung, Jakarta.

Pengembangan bisnis minuman teh selanjutnya dilakukan oleh dua perusahaan

1. Pt. Sinar Sosro, perusahaan yang memproduksi Teh Siap Minum Dalam Kemasan. Produk-produknya adalah Tehbotol Sosro, Fruit Tea Sosro, Joy Tea Green Sosro, Tebs, Happy Jus, dan Air Minum Prim-A.
2. PT. Gunung Slamet, perusahaan yang memproduksi Teh Kering Siap Saji. Produk-produknya adalah Teh Celup Sosro, Teh Cap Botol, Teh Poci, Teh Terompet, Teh Sadel, Teh Sepatu dan Teh Berko. PT Gunung Slamet mendapatkan penghargaan sebagai Top Brand Award 2008 untuk kategori Teh Celup.

Perkembangan Bisnis PT Sinar Sosro dari awal berdiri hingga sekarang Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka sejak Tanggal 27 November 2004, PT Sinar Sosro dan PT Gunung Slamet bernaung dibawah perusahaan induk (holding company) yakni PT Anggada Putra Rekso Mulia (Grup

Rekso) yang berkantor Pusat di : Gedung Graha Rekso Jl. Boulevard Artha Gading Kav A1, Sentra Bisnis Artha Gading – Kelapa Gading – Jakarta Utara, 14240.

Secara singkat Berikut perjalanan PT Sinar Sosro hingga sekarang :

- 1940 : Sosrodjojo mulai merintis the wangi cap botol
- 1953 : PT. Gunung Slamet didirikan
- 1965 : Promosi cicip rasa
- 1969 : Muncul gagasan menjual teh dalam kemasan botol
- 1974 : Mendirikan PT. Sinar Sosro
- 2000 : Pabrik ke 7 di Bali mulai beroperasi
- 2004 : Mendirikan PT. Puri Tirta Kencana
- 2011 : Sosro mulai melebarkan sayap ke bidang makanan

4.2.2. Profil Perusahaan PT. Sinar Sosro Semarang

PT. Sinar Sosro Ungaran Cab Semarang Lokasi ini sangat strategis karena merupakan daerah kawasan industri, dekat dengan jalan raya serta dipermudah dengan adanya fasilitas – fasilitas seperti air bawah tanah, listrik dan telepon dan kenapa teh botol sosro membangun pabrik di Semarang ? Alasannya pertama perluasan wilayah pemasaran produk, kedua mempermudah pendistribusian produk, dan terakhir untuk menghemat biaya operasional. Luas tanah yang dimiliki sebesar 6 ha, dengan perincian 1 ha digunakan untuk bangunan dan sisanya digunakan untuk jalan dan taman. Proses pembanguan tanah ini dimulai pada tanggal 26 Desember 1989.

Susunan atau tata letak perusahaan didesai secara khusus untuk mempermudah alur proses produksi keseharian. Lokasi tiap – tiap bagian mulai gudang bahan baku hingga proses pengemasan dan masuk gudang penyimpanan dibuat sesuai dengan alur materi dan alur proses sehingga kegiatan produksi berjalan secara efektif dan efisien. Masing – masing departemen dapat saling berhubungan khususnya departemen yang berkaitan dengan proses produksi seperti departemen proses, spare pari, dan gudang keseharian berada dalam satu gedung dengan unit produksi. Sedangkan departemen personalia berada di awal bangunan dan departemen quality control berada didepan gudang produksi

PT. Sinar Sosro Ungaran Cabang Semarang dipimpin oleh seorang pemimpin unit yang disebut *General Manageryang* mempunyai sekretaris pimpinan unit. *General Manager* ini merupakan pemegang kebijakan umum perusahaan dan bertanggung jawab secara langsung kepada direktur Operasional yang berkedudukan di Jakarta. Dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya, pimpinan unit dibantu oleh para manager yang membawahi beberapa staf ahli dalam bidangnya yang terbagi menjadi departemen – departemen untuk mencapai hasil yang optimal, Ada 6 departemen yang bertugas membantu kelancaran Operasional di PT Sinar Sosro Ungaran Semarang yaitu:

1. Departemen Akuntansi dan keuangan (*Accounting and Finance*) yang bertugas mengurus segala kegiatan keuangan administrasi dan akunting perusahaan.
2. Departemen Pembelian (*purchasing*), yang bertugas mengerahkan dan mengkoordinasi kegiatan pengadaan bahan baku, suku cadang, bahan pembantu produk dan bahan pendukung oprasional lainnya.

3. Departemen Produksi dan PEM (*Production engineering Maintenance*) yang membawahi karyawan produksi *spare part* dan bengkel. Departemen ini bertugas untuk memastikan pelaksanaan oprasional produksi secara efisien dan memenuhi target produksi yang ditetapkan serta memastikan terselenggaranya pemilihan, perawatan dan dan perbaikan mutu mesin dan suplai listrik secara cepat dan efisien.
4. Departemen personalia dan Umum (*Personalia dan Generasi*) yang bertugas membantu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara terpadu dan menyelesaikan masalah yang timbul terkait dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan dalam rangka mencapai sasaran perusahaan.
5. Departemen gudang (*Ware House*), yang membawahi divisi gudang bahan baku dan bahan membantu serta gudang Peti Isi Peti Botol (PIPB). Departemen ini bertanggung jawab terhadap kegiatan pergudangan yang terkendali, penerimaan produk bahan baku dan peti botol serta pengembalian dari pelanggan peti isi.
6. Departemen *quality Control*, yang melakukan pengawasan secara langsung, terhadap analisa kimia, analisa mikrobiologi, incoming material, proses produksi dan pelaksanaan oprasional unit produksi telah memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki PT Sinar Sosro Ungaran Cabang Semarang jam kerja karyawan ditentukan selama 7 jam sehari, dengan jadwal yaitu pada setiap hari Senin – Jum’at dimulai pukul 08.00 – 16.00 WIB sedangkan untuk hari Sabtu pukul 08.00 – 13.00 WIB. Hari kerja karyawan dibagikan produksi, analisis kimia, satpam, petugas pengelola limbah cair, gudang,

inspector, penjaringan dan forklift dimulai dari hari senin sampai dengan minggu dengan system sift sebagai berikut:

- a. Shift pagi (pukul 06.00 – 14.00 WIB)
- b. Shift siang (pukul 14.00 – 22.00 WIB)
- c. Shift malam (pukul 22.00 – 06.00 WIB)

Sedangkan untuk karyawan umum, Kantor utama dan departemen *Quality Control* seperti tugas *incoming material*, analisis mikrobiologi dan petugas kompos termasuk karyawan nonshift, selain itu kerja karyawan seperti bagian produksi, gudang dan satpam juga dibedakan menjadi 3 formasi yaitu A, B dan C dimana setiap 1 minggu sekali terjadi rotasi dalam shift kerja.

Perekrutan karyawan dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan Depnaker, Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta serta pengumuman iklan lowongan pekerjaan di media masa. Selain itu PT Sinar Sosro juga melakukan hubungan kerja sama tenaga kerja dengan pihak lain yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kriteria penerimaan karyawan meliputi umur (d disesuaikan), tingkat pendidikan nilai rata – rata (IPK) dan pengalaman kerja. Proses seleksi karyawan dilakukan melalui serangkaian tes yang meliputi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, psikotes dan kesehatan. PT Sinar Sosro Ungaran Cabang Semarang juga melakukan program pelatihan, atau *training* bagi karyawan yang dilakukan secara periodik, baik melalui internal maupun eksternal. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia (SDM).

Para karyawan berhak mendapatkan fasilitas seperti poliklinik, koperasi, kantin, tempat Ibadah, tempat olahraga, loker sepatu dan pakain, seragam karyawan dan perlengkapan kerja karyawan dan juga hak kesejahteraan yang meliputi uang transport, tunjangan hari raya, insentif bagi karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun, bingkisan lebaran, rekreasi serta Upah Pengharaan Masa Kerja (UPMK) untuk karyawan. Disamping itu, para karyawan juga mendapatkan jaminan social tenaga kerja (Jamsostek) yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jamina kematian, dan jaminan pelayanan kesehatan karyawan (termasuk keluarga karyawan)

4.2.3 Visidan Misi Serta Komitmen PT. Sinar Sosro Ungaran Cab Semarang

Visi & Misi PT. Sinar Sosro

VISI :

- ✓ Menjadi perusahaan minuman kelas dunia yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah untuk semua pihak terkait.

MISI :

- ✓ Membangun merek SOSRO sebagai merek teh yang alami, berkualitas, dan unggul.
- ✓ Melahirkan merek dan produk baru baik yang berbasis teh maupun non teh dan menjadikannya pemimpin pasar pada kategorinya masing-masing.
- ✓ Memimpin jaringan distribusi Nasional dan membangun jaringan distribusi Internasional.

- ✓ Menciptakan dan memelihara komitmen terhadap pertumbuhan jangka panjang, baik dalam volume penjualan maupun jumlah pelanggan.
- ✓ Membangun sumber daya manusia dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai utama perusahaan.
- ✓ Memberikan kepuasan kepada para konsumen dan pelanggan.
- ✓ Memberikan kontribusi terhadap penerimaan devisa Negara.

4.2.4. Filosofi PT. Sinar Sosro

“Apapun makannya, minumannya teh botol sosro” dimunculkan. Slogan ini tidak saja mengguncang sesama produk teh namun juga produk minuman secara keseluruhan. Teh dalam kemasan botol yang sudah tidak asing lagi bagi masyarakat umum. Karena Teh Botol minuman untuk semua orang.

Dalam era globalisasi ini, pembangunan ekonomi Indonesia sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi Negara lain. Kerjasama Negara – Negara baik bilateral maupun multilateral semakin marak dan terus berkembang dari segala bidang. PT. Sinar Sosro adalah perusahaan yang mempromosikan minuman ringan dengan ciri khas teh asli. PT. Sinar Sosro mengembangkan produk minuman teh rasa asli yaitu Teh Botol Sosro. Karena produk teh ini merupakan salah satu produk yang menawarkan kualitas produknya dalam menarik minat beli konsumen, karena sebagai minuman teh tanpa bahan pengawet.

Dasar atau Filosofi PT. Sinar Sosro adalah Niat Baik yang di jabarkan dalam 3K dan RL yakni :

1. Peduli terhadap **kualitas**
2. Peduli terhadap **keamanan**
3. Peduli terhadap **kesehatan**
4. Serta **ramah lingkungan**

4.2.5. Keunggulan Produk Perusahaan

Mayoritas Indonesia memiliki dataran tinggi cocok ditanami teh & itu semua sebagai peluang bisnis industri minuman yang dikembangkan oleh anak negeri hingga saat ini maju dan pesat. PT Sinar Sosro merupakan perusahaan pertama Indonesia dan di dunia yang berani mengolah dan menjual teh dalam kemasan untuk dijual kepada masyarakat. Dengan Iklan “Apapun Makananya Minumnya Teh Botol Sosro”, telah merebut hati masyarakat. Produk – produk SOSRO berhasil menjangkau konsumen diseluruh pelosok propinsi di Indonesia.

Bahan baku Teh SOSRO dipilih hanya dari pucuk daun Teh terpilih dan terbaik, yang dipetik dari perkebunan milik sendiri. Untuk Produk Teh Botol SOSRO misalnya, bahan baku yang digunakan adalah daun Teh Hijau terbaik kualitas Peko yang dicampur dengan bunga melati (atau lebih dikenal dengan Jasmine Tea), dan campuran gula pasir terbaik yang memiliki standar warna, rasa dan ukuran yang dikontrol ketat. Adapun pengolahannya, dengan menggunakan mesin paling modern dari Jerman yang dilakukan untuk menghasilkan produk terbaik dengan standar kualitas terjaga.

4.2.6. Produk-Produk Teh Sosro

Keterangan untuk produk PT. Sinar Sosro :

- Teh botol Sosro menggunakan bahan baku : air, gula industri dan teh hijau yang dicampur dengan bunga melati dan bunga gambir (dikenal dengan teh wangi).
- Fruit Tea menggunakan bahan baku yakni : air, gula industri, teh hitam dan konsentrat sari buah asli.
- Joy Tea Green menggunakan bahan baku : air, gula industri dan teh hijau.

Bahan baku teh untuk produk-produk PT. Sinar Sosro disuplai oleh PT. Gunung Slamet, sedangkan bahan baku teh tersebut dikelola oleh PT. Agro Pangan selaku sister company. Bahan baku teh untuk PT. Sinar Sosro berasal dari:

- Perkebunan Teh Gunung Rosa di Cianjur
- Perkebunan Teh Gunung Manik di Cianjur
- Perkebunan Teh Gunung Cempaka di Cianjur
- Perkebunan Teh Gunung Satria di Garut
- Perkebunan Teh Daerah Neglasari di Garut
- Perkebunan Teh Daerah Cukul di Pangalengan
- Perkebunan Teh Daerah Sambawa di Tasikmalaya

1. Teh Botol Sosro

Salah satu produk unggulan PT. Sinar Sosro adalah Teh botol Sosro kemasan botol beling atau sering disebut RGB (Returnable Glass Bottle). Tehbotol Sosro kemasan botol beling merupakan produk teh siap minum yang pertama di Indonesia dan di Dunia yang sudah diluncurkan sejak Tahun 1974. Untuk memenuhi kebutuhan pencintanya dimanapun berada, Teh botol Sosro dengan inovasinya sampai dengan saat ini telah memiliki banyak pilihan kemasan produk yaitu :

- Kemasan botol beling (Returnable Glass Bottle) dengan volume 220ml
- Kemasan kotak (Tetra Pak) dengan volume 1 Liter, 250 ml, 200ml.
- Kemasan pouch dengan volume 150ml
- Kemasan PET dengan volume 500ml

Inovasi terbaru dari produk Tehbotol Sosro adalah Teh botol Sosro Less Sugar yang telah diluncurkan pada tanggal 20 Agustus 2008. Produk ini tersedia dalam kemasan PET volume 500ml dan kemasan kotak (Tetra Pak) volume 250ml. Dan untuk Tehbotol Sosro regular kini hadir dalam kemasan baru yaitu kemasan PET 500ml.

2. Fruit Tea Sosro

3. Sosro Joy Green Tea

4. Teh Celup Sosro

5. Happy Jus

6. Country Choice

8. Stee

9. Air Minum Prim-A

4.2.7. Strategi Pemilihan Teh

PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang memproduksi berbagai macam produk dengan menggunakan pucuk daun teh sebagai salah satu bahan baku utamanya, dimana salah satu produknya adalah Teh Botol Sosro.

I. Usaha yang dilakukan Perusahaan untuk perencanaan dan Rekrutmen

Perencanaan adalah fungsi yang paling dasar dari fungsi manajemen lainnya. Perencanaan menunjukkan cara dan perkiraan bagaimana mengorganisasikan sumber daya-sumber daya organisasi untuk mencapai efektivitas paling tinggi, perencanaan menentukan kombinasi paling baik dari sumber daya-sumber daya yang diperlukan untuk mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawan. Begitu juga dengan rekrutmen merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Bawah ini merupakan usaha-usaha perusahaan untuk perencanaan dan rekrutmen:

1. Bahwa pimpinan dan bawahan organisasi harus bekerja sama merumuskan perencanaan, menentukan tujuan, menentukan standar kerja, dan memilih

kegiatan yang akan dilaksanakan demi mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kemudian dalam tahap pelaksanaan kerja, bawahan atau karyawan harus menunjukkan kinerja terbaik dan memberikan kemampuan maksimal demi tercapainya tujuan. Di sisi lain pimpinan juga harus memberikan pengarahn bagi karyawan dengan cara yang baik dan harus mampu memotivasi para karyawan.
3. Setelah tujuan terealisasi, pimpinan dan bawahan hendaknya mengevaluasi tujuan tersebut. Tujuan evaluasi adalah menemukan kekurangan dan kelemahan organisasi dalam pelaksanaan tujuan, mengurangi resiko yang sama untuk tujuan berikutnya, dan sebagai bahan pembelajaran.

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan indentitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan 100 responden, hal ini didasari dengan rumus slovin yang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana perlu ditambahkan bahwa penyebaran kuesioner kepada responden yang menunjukkan bahwa semua responden telah mengembalikan kuesioner dan telah diisi secara lengkap dan benar.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat

pendidikan terakhir dan berdasarkan lama kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini :

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 5.1 berikut ini :

TABEL 5.1

DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	62	62
2.	Perempuan	38	38
	Jumlah Responden	100	100

Sumber : Data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.1 yakni deskripsi profil responden menurut jenis kelamin (*gender*), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi laki-laki dengan persentase 62% jika dibandingkan dengan perempuan.

2. Deskripsi profil responden menurut usia responden

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang

dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 5.2
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 tahun	48	48
2	31-40 tahun	31	31
3	41-50 tahun	18	18
4	Diatas 50 tahun	3	3
	Jumlah Responden	100	100

Sumber : Data primer, 2014

Tabel 5.2 yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 21 – 30 tahun dengan nilai persentase 48%. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi tujuan perusahaan.

3. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.3

**DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG
PENDIDIKAN**

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	46	46
2	Akademi (D3)	37	37
3	S1	17	17
4	Pasca Sarjana	0	0
	Jumlah Responden	100	100

Sumber: Data Primer, 2014

Yakni deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan SMA.

4. Deskripsi Profil Responden menurut Lamanya Bekerja

Deskripsi profil responden menurut lamanya bekerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden menurut lamanya bekerja. Oleh karena itulah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.4

DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA BEKERJA

No	Lamanya Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-10 tahun	63	63
2	11-20 tahun	26	26
3	Diatas 20 tahun	11	11
	Jumlah Responden	100	100

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.4 yakni deskripsi profil responden menurut lamanya bekerja yang menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden rata-rata antara 1 – 10 tahun.

5.2. Analisis Persepsi Responden Mengenai Perencanaan, Rekrutmen dan Tujuan Perusahaan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana dengan pemberdayaan SDM yang berkualitas maka akan berdampak dengan kinerja kerja yang dihasilkan. Oleh karena itulah guna menunjang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlunya setiap perusahaan memperhatikan masalah perencanaan dan rekrutmen.

1. Persepsi Responden mengenai Perencanaan Karyawan

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia (human resources planning) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. Oleh karena itulah maka perlunya perusahaan menerapkan perencanaan dan rekrutmen karyawan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan dapat disajikan persepsi responden mengenai pelaksanaan Perencanaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro Ungaran Semarang yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.5
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERENCANAAN PADA
PT. SINAR SOSRO SEMARANG

VARIABEL INDEPENDEN						
PROSES PERENCANAAN						
Item Pertanyaan		Alternatif jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Proses manajerial berlangsung mulai dari peramalan yaitu melakukan perkiraan kebutuhan akan SDM yang akan diperlukan oleh organisasi	3%	6%	38%	53%	-
2	Dengan mengestimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan organisasi dapat merencanakan lebih baik kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, perencanaan karir, dan kegiatan-kegiatan lainnya.	3%	6%	36%	52%	3%
3	Manajer harus membuat kegiatan perumusan tujuan dan menyusun strategi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.	2%	3%	36%	53%	6%
4	Manajer mampu merencanakan tindakan yang akan di ambil dan menetapkan berbagai alternatif program.	1%	4%	34%	56%	5%
5	Teknik evaluasi yang sering digunakan perusahaan salah satunya adalah SWOT, yaitu metode perencanaan	1%	4%	33%	54%	8%

	strategis yang digunakan untuk mengevaluasi factor – factor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya.					
6	Dalam mengadakan sebuah proses evaluasi, manajer dapat melaksanakan beberapa hal yang akan dibahas yaitu apa yang menjadi bahan evaluasi, bagaimana proses evaluasi, kapan evaluasi diadakan, mengapa perlu diadakan evaluasi, dimana proses evaluasi diadakan, dan pihak yang mengadakan evaluasi.	-	3%	32%	56%	9%
7	Tujuan adanya pengendalian dalam perusahaan adalah supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan, Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.	-	3%	37%	53%	7%

Sumber : Data Primer, 2014

Tabel 5.5 yakni persepsi jawaban responden mengenai perencanaan SDM yang dilakukan proses manajerial berlangsung mulai dari peramalan yaitu melakukan perkiraan kebutuhan akan SDM yang akan diperlukan oleh organisasi, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 53%, Pertanyaan Dengan mengestimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan organisasi dapat merencanakan lebih baik kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, perencanaan karir, dan kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga jawaban responden lebih didominasi oleh jawaban setuju (52%). Pertanyaan Manajer harus

membuat kegiatan perumusan tujuan dan menyusun strategi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga responden rata-rata memberikan jawaban setuju (53%). Pertanyaan Manajer mampu merencanakan tindakan yang akan di ambil dan menetapkan berbagai alternatif program, responden rata-rata memberikan jawaban setuju (56%) alasannya manajer harus bisa memberikan arah pada setiap kegiatan organisasi.

Selanjutnya pertanyaan teknik evaluasi yang sering digunakan perusahaan salah satunya adalah SWOT, yaitu metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi factor-factor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. dengan demikian responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (54%). Pertanyaan dalam mengadakan sebuah proses evaluasi, manajer dapat melaksanakan beberapa hal yang akan dibahas yaitu apa yang menjadi bahan evaluasi, bagaimana proses evaluasi, kapan evaluasi diadakan, mengapa perlu diadakan evaluasi, dimana proses evaluasi diadakan, dan pihak yang mengadakan evaluasi. ,sehingga responden rata-rata memberikan jawaban setuju (56%). Pertanyaan tujuan adanya pengendalian dalam perusahaan adalah supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan, Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya, sehingga responden rata-rata memberikan jawaban setuju (53%).

4.3.2. Persepsi Responden mengenai Rekrutmen Karyawan

TABEL 5.6
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PELAKSANAAN
REKRUTMEN PADA PT. SINAR SOSRO SEMARANG

VARIABEL INDEPENDEN PROSES REKRUTMEN						
Item Pertanyaan		Alternatif jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Proses rekrutmen penting untuk perusahaan karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.	1%	6%	40%	48%	5%
2	Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, serta pengembangan calon tenaga kerja.	1%	7%	40%	48%	4%
3	Sistem penarikan karyawan didasarkan adanya hubungan subyektif.	1%	9%	41%	46%	3%
4	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	1%	7%	40%	50%	2%
5	Metode rekrutmen telah meningkatkan telah dilakukan secara efisien dan efektif	3%	4%	37%	51%	5%
6	Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat di ambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi.	1%	5%	40%	51%	3%
7	perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan.	3%	5%	40%	47%	5%

Sumber : Data Primer, 2014

Tabel 5.6 yakni persepsi jawaban responden mengenai Proses rekrutmen penting untuk perusahaan karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya, sehingga responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 48%. Kemudian pertanyaan Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, serta pengembangan calon tenaga kerja, maka responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 48%.

Kemudian pertanyaan sistem penarikan karyawan didasarkan adanya hubungan subyektif, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 46%. Pertanyaan metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (50%), alasannya karena dengan rekrutmen maka setiap calon karyawan yang direkrut akan diseleksi kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya pertanyaan metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif, dengan demikian jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (51%) alasannya karena metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro Semarang telah dilakukan secara tepat telah diperoleh karyawan yang berkualitas.

Selanjutnya pertanyaan calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat di ambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi, sehingga responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebesar 51%. Pertanyaan perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak

lamaran kerja yang masuk ke perusahaan, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 47%.

4.3.3. Persepsi Responden mengenai Tujuan Perusahaan

TABEL 5.8
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI TUJUAN PERUSAHAAN
PADA PT. SINAR SOSRO SEMARANG

VARIABEL DEPENDEN TUJUAN PERUSAHAAN					
Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	RR	S	SS
Dalam suatu organisasi tujuan merupakan hal utama dalam suatu organisasi.	1%	3%	26%	58%	12%
Proses penetapan tujuan merupakan usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi.	–	1%	16%	63%	20%
Bahwa barang dan jasa yang diproduksi organisasi akan dapat memberikan berbagai manfaat paling sedikit sama dengan harganya.	–	–	23%	63%	14%
tujuan perusahaan untuk menjamin <i>kelangsungan hidupnya</i> melalui <i>pertumbuhan</i> dan <i>profitabilitas</i> .	–	–	25%	60%	15%
Manajer puncak sebagai perumus tujuan umum, hendaknya bertanggung jawab untuk menurunkan tujuan-tujuan pada tingkatan-tingkatan lebih rendah	–	–	27%	49%	24%
Proses perumusan tujuan hendaknya melibatkan individu-individu yang bertanggung jawab terhadap pencapaian	–	–	24%	60%	16%

tujuan.					
Tujuan-tujuan umum hendaknya dinyatakan secara sederhana agar mudah dipahami dan diingat oleh para pelaksana	-	-	25%	57%	28%

Sumber : Data Primer, 2014

Tabel 5.8 yakni hasil Tujuan Perusahaan khususnya pada PT. Sinar Sosro Ungaran, pertanyaan dalam suatu organisasi tujuan merupakan hal utama dalam suatu organisasi. sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (58%). Hal ini dapatlah dikatakan bahwa tujuan perusahaan pada PT. Sinar Sosro Manajer puncak sebagai perumus tujuan umum. Proses penetapan tujuan merupakan usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi, dimana lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (63%). Bahwa barang dan jasa yang diproduksi organisasi akan dapat memberikan berbagai manfaat paling sedikit sama dengan harganya, sehingga jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (63%). Kemudian pertanyaan tujuan perusahaan untuk menjamin *kelangsungan hidupnya* melalui *pertumbuhan* dan *profitabilitas*, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (60%). Pertanyaan Manajer puncak sebagai perumus tujuan umum, hendaknya bertanggung jawab untuk menurunkan tujuan-tujuan pada tingkatan-tingkatan lebih rendah, sehingga responden didominasi oleh jawaban setuju (49%). Hal ini dapatlah disimpulkan bahwa manajer dapat bertanggungjawab untuk tujuan perusahaan.

Selanjutnya pertanyaan proses perumusan tujuan hendaknya melibatkan individu-individu yang bertanggung jawab terhadap pencapaian sehingga

responden lebih banyak memberikan jawaban setuju (60%), dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa tujuan harus melibatkan individu-individu. Kemudian Tujuan-tujuan umum hendaknya dinyatakan secara sederhana agar mudah dipahami dan diingat oleh para pelaksana, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (57%).

4.4.4. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrument

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 100 dengan α 0,05 didapat r tabel 0.195, jika r hitung untuk r tiap pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (lihat corrected item-total correlation), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

TABEL 5.8

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL PERENCANAAN

Kode pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimaln Korelasi	Keputusan
PP1	0,877	0,000	0,30	Valid
PP2	0,846	0,000	0,30	Valid
PP3	0,798	0,000	0,30	Valid

PP4	0,900	0,000	0,30	Valid
PP5	0,873	0,000	0,30	Valid
PP6	0,803	0,000	0,30	Valid
PP7	0,780	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 19

Berdasarkan tabel 5.8 yakni hasil uji validitas untuk variabel seleksi karyawan yang memiliki 7 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,780 – 0,900, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk rekrutmen yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.9

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL REKRUTMEN

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PR1	0,722	0,000	0,30	Valid
PR2	0,763	0,000	0,30	Valid
PR3	0,877	0,000	0,30	Valid
PR4	0,904	0,000	0,30	Valid

PR5	0,804	0,000	0,30	Valid
PR6	0,723	0,000	0,30	Valid
PR7	0,714	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 19

Tabel 5.9 yakni hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 7 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketujuh item pertanyaan antara 0,714 – 0,904, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid. Kemudian akan disajikan uji validitas untuk variabel tujuan perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 5.10

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL TUJUAN PERUSAHAAN

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
TP1	0,671	0,000	0,30	Valid
TP2	0,694	0,000	0,30	Valid
TP3	0,748	0,000	0,30	Valid
TP4	0,584	0,000	0,30	Valid
TP5	0,683	0,000	0,30	Valid
TP6	0,674	0,000	0,30	Valid
TP7	0,671	0,000	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 5.10 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0,584 – 0,748, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid.

4.5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 5.11
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's alpha	Keterangan
1	Perencanaan	7	0,897	0,60	Reliable/andal
2	Rekrutmen	7	0,929	0,60	Reliable/andal
3	Tujuan perusahaan	7	0,802	0,60	Reliable/andal
	Jumlah Pertanyaan	21	-	-	

Sumber : data diolah dengan SPSS

Tabel 5.11 yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 21 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,802 – 0,929. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 21 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki cronbach's alpha di atas dari 0,60. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

4.6. Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis regresi digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh antara seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah akan disajikan hasil olahan data regresi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 5.12

OLAHAN DATA REGRESI DAN KORELASI

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t hitung	Sig	Ket.
	B	Std. Error	Betta			
1. (constant)	12,442	1,327				
Perencanaan	0,247	0,079	0,313	3,115	0,000	Sig
Rekrutmen	0,36	0,072	0,501	4,984	0,000	Sig
R = 0,766					F hit = 69,99	
R ² = 0,587					Sig = 0,000	

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5.12 yakni hasil olahan data regresi, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 12,442 + 0,247X_1 + 0,360X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien $X_1 = 0,247$ menunjukkan bahwa perencanaan dengan tujuan perusahaan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan perencanaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan perencanaan maka akan mempengaruhi peningkatan tujuan perusahaan. Sedangkan koefisien $X_2 = 0,360$ dapat diartikan bahwa rekrutmen karyawan dapat berpengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik rekrutmen karyawan maka akan dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Kemudian dapat dilakukan pengujian parsial antara kedua variabel (perencanaan dan rekrutmen) terhadap tujuan perusahaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji parsial perencanaan dengan tujuan perusahaan

Uji parsial antara perencanaan dengan tujuan perusahaan diperoleh nilai thitung = 3,115 dan sig = 0,002. Karena nilai sig $0,002 < 0,05$ dapatlah disimpulkan bahwa perencanaan berpengaruh signifikan terhadap tujuan perusahaan, sebab nilai sig $< 0,05$, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perencanaan dengan tujuan perusahaan.

2. Uji parsial rekrutmen dengan tujuan perusahaan

Dalam pengujian secara parsial yaitu antara rekrutmen dengan tujuan perusahaan diketahui bahwa dengan nilai thitung = 4,984 dan sig = 0,000. Karena nilai sig =

0,000 < 0,05 hal ini dapatlah dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan tujuan perusahaan, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji parsial yang sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapatlah dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perencanaan dan rekrutmen dengan tujuan perusahaan. Kemudian dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi 0,766, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan kuat antara perencanaan dan rekrutmen karyawan terhadap tujuan perusahaan sebab r positif dan mendekati 1.

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,587$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,587 (58,70%) sumbangan variabel perencanaan dan rekrutmen dapat menjelaskan variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 41,30% ($0,587 - 1 \times 100$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya akan dilakukan pengujian regresi secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,99$ atau $sig = 0,000$, karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ berarti perencanaan dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi tujuan perusahaan adalah rekrutmen. Alasannya karena nilai rekrutmen memiliki standar koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi perencanaan dan selain itu memiliki nilai hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan perencanaan.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata perencanaan dan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tujuan perusahaan. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh perencanaan dengan tujuan perusahaan

Pengaruh perencanaan dengan tujuan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara perencanaan dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan khususnya pada PT. Sinar Sosro Semarang berdampak terhadap tujuan perusahaan, dimana semakin baik perencanaan maka dampaknya terhadap tujuan perusahaan akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan dengan tujuan perusahaan.

2. Pengaruh rekrutmen dengan tujuan perusahaan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara rekrutmen karyawan dengan tujuan perusahaan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan tujuan perusahaan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan tujuan perusahaan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan dan rekrutmen terhadap tujuan perusahaan, sedangkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada pengaruh

yang signifikan antara perencanaan dan rekrutmen terhadap tujuan perusahaan, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi tujuan perusahaan adalah proses rekrutmen. Alasannya karena proses rekrutmen memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel perencanaan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Keterbatasan dalam mengambil variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Penggunaan variabel yang belum memasukkan semua unsur dari pengukuran kinerja keuangan ataupun fundamental dari perusahaan membuat penelitian ini masih jauh dari harapan.