

ABSTRAK

ANALISIS METODE PENARIKAN (RECRUITMENT) KARYAWAN UNTUK MENDAPATKAN TENAGA KERJA YANG PRODUKTIF STUDI KASUS PADA HOTEL MELIA PUROSANI YOGYAKARTA 1998

Agus Setyawan
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta

Tujuan penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui metode yang paling efektif yang digunakan oleh Hotel Melia Purosani Yogyakarta dalam penarikan (recruitment) karyawan; 2). Untuk mengetahui mengapa terjadi perbedaan efektivitas metode penarikan (recruitment) karyawan; 3). Untuk mengetahui perbedaan kuatnya faktor penentu produktivitas di tiap-tiap metode penarikan (rekrutment) karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Perusahaan yang diteliti ini adalah Hotel Melia Purosani Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Suryotomo No.31 Yogyakarta. Sedang obyek penelitian dibatasi pada *Roomboy*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi mengenai kerja seorang *roomboy*, wawancara dengan karyawan bagian personalia dan Manajer *Housekeeping* dan kuesioner yang ditujukan pada suatu sampel sebanyak 20 orang karyawan *roomboys*. Teknik yang dipakai untuk menganalisis data adalah : 1). Analisis Varians, untuk mengetahui atau menguji perbedaan rerata skor produktivitas dan rerata skor faktor produktivitas tenaga kerja *roomboy/ chambermaid*. 2). *Least Significance Difference (LSD)*, adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pasangan rerata skor produktivitas dan rerata skor faktor produktivitas tenaga kerja *roomboy/ chambermaid* yang perbedaannya adalah *significant*.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: Pertama, metode penarikan karyawan paling efektif yang digunakan oleh perusahaan jasa perhotelan Hotel Melia Purosani Yogyakarta adalah metode penarikan yang menggunakan rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja, kemudian tenaga honorer, lembaga pendidikan dan yang terakhir iklan. Kedua, perbedaan efektivitas metode penarikan karyawan terbukti disebabkan adanya faktor-faktor penentu produktivitas tenaga kerja yaitu karyawan *roomboy* yang direkrut melalui rekomendasi dari karyawan memiliki keunggulan lima dari enam faktor penentu produktivitas tenaga kerja, (yang melalui tenaga honorer memiliki tiga dari enam faktor penentu produktivitas, lembaga pendidikan memiliki empat dari enam faktor penentu produktivitas tenaga kerja dan yang direkrut melalui iklan memiliki empat dari enam faktor penentu produktivitas tenaga kerja yang paling unggul). Ketiga, pada semua metode penarikan karyawan tidak terbukti ada salah satu atau beberapa faktor penentu produktivitas yang lebih menonjol daripada yang lain.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF RECRUITMENT METHODS TO OBTAIN PRODUCTIVE EMPLOYEES A CASE STUDY AT MELIA PUROSANI HOTEL YOGYAKARTA

Agus Setyawan
Sanata Dharma University
Yogyakarta

The objectives of this research are 1). To know the most effective recruitment method used at Melia Purosani Hotel Yogyakarta, 2). To know the cause of differences in effectivity in using different recruitment methods, 3). To know the difference in productivity determining factors in each staff recruitment method.

Type of this research is a case study, conducted at Melia Purosani Hotel Yogyakarta at Jl. Suryotomo No.13, Yogyakarta. The techniques of collecting data were observation of a roomboy's job, interview with personell staff and Houskeeping Manager, and a questionnaire forwarded to a sample of 20 roomboys. The data analysis techniques: 1).Variance Analysis, to examine the difference between the mean score of productivity of roomboys and the mean score of the productivity determining factors. 2).Least Significance Difference (LSD), to find out the pair of mean score of productivity and mean score of productivity determining factors of roomboys whose difference is significant.

Based on the research it can be concluded that: 1). The most effective staff recruitment method used by Melia Purosani Hotel Yogyakarta is the use of employees referral, than contracting of employees on a temporary basis, and finally recruiting from educational institutions and advertising, 2). The difference in the effectivity of various recruitment methods resulted from the existence of several influencing factors. The research found that the employees who are recruited on the base of employee referrals meet five out of the six supporting factors, (those from contracting employees met three factors, those from educational institutions four, and finally, those from advertising four factors), 3). All the recruitment methods did not indicate the existence of certain factors that are more decessive.