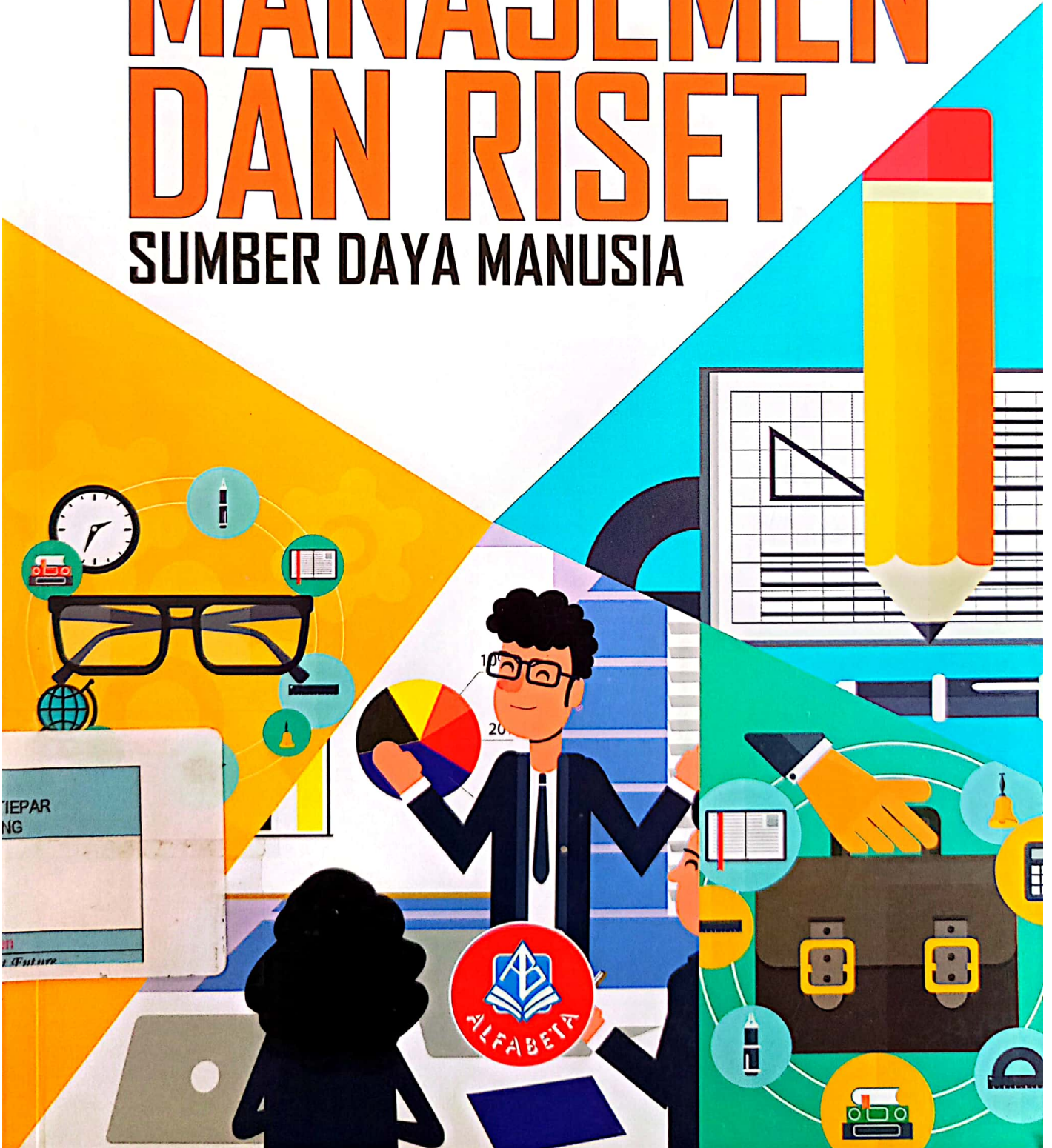


Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, M.MA.
Dr. Bambang Hermanto
Dr. Emron Edison

MANAJEMEN DAN RISET

SUMBER DAYA MANUSIA



Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi sebagian atau seluruh isi buku ini, serta memperjualbelikannya tanpa mendapat izin tertulis dari Penerbit.

© 2018, Penerbit Alfabeta, Bandung

Man109 (xviii + 246) 16 x 24 cm

Judul Buku : Manajemen dan Riset
Sumber Daya Manusia

Penulis : Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, M.MA.
Dr. Bambang Hermanto
Dr. Emron Edison

Setting Isi : Sandi F.

Penerbit : **ALFABETA** cv

Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung

Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373

Website: www.cvalfabeta.com

Email: alfabetabdg@yahoo.co.id

Cetakan Kesatu : Agustus 2018

ISBN : 978-602-289-404-9

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan segala keterbatasannya.

Buku ini disusun untuk melengkapi referensi para mahasiswa dan praktisi dalam memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia dari berbagai variabel dan dimensinya. Buku ini juga menjelaskan tentang hubungan antara variabel dalam konteks peningkatan kinerja pegawai/karyawan. Pada bab akhir dimuat juga tentang riset sumber daya manusia dalam perspektif metode kuantitatif.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, untuk itu kritik dan saran terhadap penyempurnaan buku ini sangat diharapkan.

Bandung, Januari 2018

Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA
Dr. Bambang Hermanto
Dr. Emron Edison, MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB 1	
PENDAHULUAN	1
A. Pendahuluan	1
❖ Peran Penting Manajer	3
B. Fungsi Manajemen	4
C. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
❖ Kompetensi Manajer SDM	7
❖ Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
D. Tantangan Terhadap Pentingnya MSDM	10
❖ Dampak Aspek Manajemen SDM Terhadap Kinerja	12
E. Aspek Manajerial	13
❖ Pekerjaan Manajerial Merupakan Rangkaian yang Menyatu	14
REFERENSI	15
BAB 2	
PRODUKTIVITAS DAN KINERJA	17
A. Pendahuluan	17
B. Produktivitas	18
❖ Kendala Dalam Pengukuran Produktivitas	19
C. Pengukuran Produktivitas	20
❖ Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	20
❖ Pengukuran Produktivitas <i>Single</i> dan <i>Multy-Factor</i>	23
D. Strategi Mengatur Fluktuasi Produktivitas	24
E. Kinerja	25
F. Definisi Kinerja dan Manajemen Kinerja	26
G. Penilaian Kinerja	27

H. Dimensi yang Menunjang Kinerja	30
I. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	31
❖ Membangun Harmonisasi	32
REFERENSI	33
BAB 3	
SISTEM REKRUTMEN	35
A. Pendahuluan	35
❖ Rekrutmen Dapat Berdampak pada Produktivitas	36
B. Definisi Rekrutmen	37
C. Kesalahan dan Dilema dari Hasil Rekrutmen	38
❖ Dilema Dalam Rekrutmen Keluarga	39
D. Dimensi Rekrutmen	40
E. Sumber Rekrutmen	40
❖ Sumber Rekrutmen (Untuk Promosi)	42
❖ Sumber Rekrutmen dari Internal	42
❖ Rekrutmen dari Eksternal dan Efek Domino Promosi Internal	43
F. Tahapan Rekrutmen	44
1. Pengisian Formulir	44
2. Tes Wawancara dan Tulisan	45
3. Tes Kesehatan	46
4. Tes Kompetensi	46
5. Tes Intelegensi	46
6. Penilaian Akhir	47
7. Masa Percobaan	47
G. Korelasi dan Pengaruh Rekrutmen Terhadap Variabel Lainnya	47
H. Orientasi Lingkungan Bagi Karyawan Baru	49
1. Orientasi Lapangan	49
2. Pengenalan Organisasi	49
3. Penjelasan Tentang Uraian Pekerjaan	49
4. Pengenalan Peraturan Perusahaan	49
5. Pengenalan Tujuan Perusahaan	49
6. Pengenalan Budaya Organisasi	50
7. Pengenalan Prosedur Kerja	50

I. Bank Data Internal	50
REFERENSI	52
 BAB 4	
KOMPETENSI	53
A. Pendahuluan	53
B. Pentingnya Kompetensi	54
❖ Pandangan Sebelumnya	55
❖ Kompetensi Perlu Ditingkatkan	56
C. Dimensi Kompetensi	56
D. Sinergi Kompetensi dan Tim	57
E. Perbandingan Antara Manajemen Tradisional dan yang Berbasis Kompetensi	58
F. Hubungan Kompetensi Dengan Variable Lainnya	62
REFERENSI	64
 BAB 5	
ANALISIS PEKERJAAN	65
A. Pendahuluan	65
B. Analisis Pekerjaan Perlu Dilakukan di Lingkungan yang Cepat Berubah	67
C. Analisis Pekerjaan Penting Bagi Manajer Lini	68
D. Teknik Melakukan Analisis Pekerjaan	68
❖ Wawancara	69
❖ Kuesioner	69
❖ Pengamatan (Observasi)	69
❖ Siapa yang Melakukan Analisis Ini?	71
❖ Kapan Analisis Dilakukan?	71
REFERENSI	72
 BAB 6	
PERENCANAAN KARIER	73
A. Pendahuluan	73
B. Proses Perencanaan	75
C. Perencanaan Pengembangan Karier	76

D. Strategi Pengembangan Karier	78
E. Manajemen Karier Secara Terencana	79
F. Unsur Program Perencanaan Karier	81
REFERENSI	82

BAB 7

TEORI MOTIVASI DAN KEPUASAN	83
A. Motivasi	83
❖ Apakah Motivasi Menyangkut Motif dan Kepuasan	85
B. Faktor Motivasi	86
❖ Peran Manajer (Kepemimpinan)	87
C. Teori Motivasi	88
1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	88
2. Teori Erg Alderfer	90
3. Teori Dua Faktor Herzberg	91
4. Teori McClelland	92
5. Teori X dan Y McGregor	93
D. Posisi Motivasi Dalam Hubungan Kausal	93
E. Kepuasan Kerja	94
❖ Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kepemimpinan dan Loyalitas	95
❖ Dimana Posisi Variabel Kepuasan, di Independen atau Dependen ?	96
REFERENSI	98

BAB 8

BUDAYA ORGANISASI	101
A. Pendahuluan	101
B. Definisi Budaya Organisasi	103
C. Perilaku Dalam Budaya	105
D. Tingkatan Budaya	150
E. Karakteristik Budaya Organisasi	107
F. Hubungan Budaya Organisasi dengan Variabel Lainnya	108
G. Budaya Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	108
REFERENSI	11

BAB 9

KOMPENSASI	113
A. Pendahuluan	113
B. Kepedulian Para Manajer	114
C. Sistem Pengupahan	115
❖ Golongan Gaji dengan Metode Tumpang Tindih	116
❖ Golongan Gaji dengan Metode Golongan Tunjangan	117
D. Besaran Upah	117
E. Komponen Upah	118
❖ Perbedaan Kompensasi dengan Upah/Gaji	118
F. Posisi Kompensasi dalam Hubungan Kausal	119
REFERENSI	121

BAB 10

KEPEMIMPINAN	123
A. Pendahuluan	123
B. Definisi Kepemimpinan	124
C. Citra dan Keberhasilan Pemimpin	125
❖ Memilih Pemimpin Atau Manajer?	125
D. Kekuasaan	126
❖ Pengaruh	126
E. Kondisi yang Memengaruhi Kepemimpinan	127
F. Konsep dan Gaya Kepemimpinan	129
1. Kepemimpinan Transformasional	129
2. Kepemimpinan Transaksional	131
3. Kepemimpinan Partisipatif	132
4. Kepemimpinan Visioner	132
5. Kepemimpinan Otokratis	134
REFERENSI	135

BAB 11

PELATIHAN	137
A. Pendahuluan	137
❖ Tanggung Jawab Manajer	138
B. Pelatihan dan Pendidikan	139

❖ Kebutuhan Akan Pendidikan	140
❖ Pelatihan Harus Sesuai dengan Sasaran	140
❖ Pelatihan Internal dan Eksternal	142
1. Pelatihan Internal	142
2. Pelatihan Eksternal	143
C. Manfaat Pelatihan	143
❖ Bagi Perusahaan	143
❖ Bagi Karyawan	144
D. Pelatihan Kepemimpinan	144
❖ Latihan Kepemimpinan Perlu Atas Dasar Kelayakan	145
E. Dimensi dan Pengaruh Pelatihan	145
F. Hubungan Pelatihan dengan Variabel Lainnya	146
REFERENSI	147

BAB 12

SISTEM MUTU	149
A. Pendahuluan	149
❖ Mutu Tidak Bisa Kamufase	150
B. Tokoh-tokoh Mutu	150
1. Dr. W. Edward Deming	150
2. Joseph M. Duran	151
3. Kaouru Ishikawa	151
C. Standar Manajemen Mutu	153
❖ Standar Mutu	153
D. Perbedaan dari Beberapa Standar	154
❖ ISO Series 9000 (9001)	154
❖ <i>Total Quality Management</i>	155
E. Gugus Kendali Mutu (GKM)	155
1. Tugas perangkat GKM	156
2. Ketua GKM	157
3. Sarana Pengendalian Mutu	157
F. Manfaat Penerapan Standar Mutu	160
G. Mutu dan Inovasi	160
REFERENSI	162

BAB 13	
SISTEM DAN PROSEDUR	163
A. Pendahuluan	162
B. Pengertian Prosedur	164
C. Sistem	167
D. Instruksi Kerja	169
❖ Pelatihan Terhadap Instruksi Kerja	170
REFERENSI	172
BAB 14	
MANAJEMEN PERUBAHAN	173
A. Pendahuluan	173
B. Perilaku yang Menghambat Perubahan	174
C. Alasan Mengapa Individu Menolak Perubahan	173
❖ Ketidakjelasan dan Kepastian	176
❖ Tidak Memiliki Desain dan Tujuan yang Jelas	176
❖ Kurangnya Informasi	176
D. Membedakan Antara Perubahan Orde Pertama dan Orde Kedua	176
E. Kunci Sukses Perubahan	178
REFERENSI	180
BAB 15	
PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA	181
A. Pendahuluan	181
B. Perbedaan Kualitatif dan Kuantitatif	183
C. Perbedaan Skripsi, Tesis, Disertasi dan Jurnal	184
D. Masalah Sebagai Titik Awal Riset	186
❖ Masalah Harus Sudah Terungkap Sebelum Rumusan	188
E. Menulis Judul yang Tepat	189
F. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	190
1. <i>Simple Random Sampling</i>	190
2. <i>Stratified Random Sampling</i>	191
3. <i>Snowball Sampling</i>	192
4. <i>Jumlah Sampel</i>	192

G. Proses dan Hasil Penelitian	195
1. Bab I (Latar Belakang)	195
2. Bab II (Tinjauan Pustaka & Hipotesis)	197
3. Bab III (Metode Penelitian)	202
4. Bab IV (Hasil Penelitian)	210
H. Metode Campuran (<i>Mix Methods</i>)	222
REFERENSI	223

BAB 16

SERIKAT PEKERJA	225
A. Pendahuluan	225
B. Alasan Memasuki Serikat Pekerja	226
C. Tantangan Terhadap Serikat Pekerja	227
D. Pemogokan	228
E. Mengapa Manajemen Menolak Serikat Pekerja	229
REFERENSI	232

BAB 17

HUKUM KETENAGAKERJAAN	233
A. Pendahuluan	233
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	236
C. Pekerjaan yang Boleh Menggunakan PKWT	237
D. Penyedia Jasa/ <i>Outsourcing</i>	237
E. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	239
REFERENSI	242

TENTANG PENULIS	243
------------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

1.1	Peter Drucker, Tokoh Manajemen Modern	2
1.2	Hubungan Satu Sama Lain dari Proses Manajemen	5
1.3	Fungsi Manajemen SDM	7
3.1	Dimensi Rekrutmen	40
3.2	Sumber Rekrutmen	41
3.3	Promosi Internal dan Penerimaan dari Luar	44
3.4	Korelasi Rekrutmen dengan Kompetensi dan Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja	48
4.1	Masing-masing Dimensi Saling Melengkapi dan Berhubungan dalam Proses Kerja	57
5.1	Hasil Analisis Pekerjaan	70
6.1	Proses Perencanaan	75
7.1	Proses Motivasi	85
7.2	Lima Jenjang Kebutuhan dalam Perspektif Maslow	90
7.3	Korelasi Kepuasan Kerja dengan Penampilan dan Motivasi	95
7.4	Hubungan Kausal Antar Variabel	96
7.5	Hubungan Kausal Antar Variabel	97
8.1	Dimensi Budaya Organisasi	107
8.2	Budaya Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	109
8.3	Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan	110
9.1	Golongan Tunjangan	117
9.2	Korelasi Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja	119

10.1	Kemampuan Kepemimpinan Dibutuhkan Pada Level yang Berbeda Dalam Organisasi	128
11.1	Pelatihan	138
12.1	Delapan Langkah Pemecahan Masalah	158
12.2	Contoh Diagram Pareto	159
12.3	Contoh Diagram Tulang Ikan (<i>Fish Bone</i>)	160
13.1	Contoh <i>Flow Chart</i>	165
13.2	Prosedur Merupakan Sub-Sistem	168
13.3	Prosedur dengan Tujuan Masing-masing	168
13.4	Menjalankan Instruksi Kerja <i>Stock Opname</i>	169
14.1	Lima Perilaku yang Berbahaya	175
15.1	Desain Penelitian	183
15.2	Kesenjangan (<i>Gap</i>) Antara Teori dan Empirik	187
15.3	Diagram Sebab-Akibat (Diagram Ishikawa)	189
15.4	Paradigma Penelitian	200
15.5	Alur Pembentukan Kuesioner	203
15.6	Koefisien Jalur dalam Diagram	215
15.7	Koefisien Korelasi dalam Diagram	216
15.8	Hasil Pengujian Analisis Jalur	217

DAFTAR TABEL

1.1	Fungsi Manajemen SDM dari Berbagai Literatur	8
1.2	Variabel-variabel yang Memengaruhi Kinerja	12
3.1	Definisi Rekrutmen	37
3.2	Keuntungan dan Kerugian Rekrutmen (Promosi Melalui Internal dan Eksternal)	42
7.1	Hubungan Motivasi dengan Kepemimpinan	91
8.1	Perbedaan Budaya Kuat dan Budaya Lemah	102
9.1	Contoh Golongan Gaji/Upah yang Tumpang Tindih	116
9.2	Upah/Gaji dan Kompensasi	118
9.3	Beberapa Judul Menempatkan Kompensasi sebagai Variabel Bebas	120
10.1	Definisi Kepemimpinan	125
15.1	Perbedaan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan Jurnal	185
15.2	Kebiasaan Dalam Penelitian	187
15.3	Judul yang Dapat Diinterpretasikan Lain	190
15.4	Proporsi Sampel Berdasarkan Tingkatan/Departemen	191
15.5	Penentuan Sampel Dari Rumus Isaac dan Michael dengan Tingkat Kesalahan 5% (Signifikansi 95%)	194
15.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan	198
15.7	Pernyataan Hipotesis yang Sering Diangkat	201
15.8	Operasionalisasi dan Definisi Variabel Kepuasan Kerja	204
15.9	Operasionalisasi dan Definisi Variabel Kompetensi	205
15.10	Operasionalisasi dan Definisi Variabel Kinerja Karyawan ..	207
15.11	Kuesioner Kepuasan Kerja	208
15.12	Kuesioner Kompetensi	209
15.13	Kuesioner Kinerja	209
15.14	Standar validitas dan reliabel	211

15.15 Uji Normalitas Alat Ukur	212
15.16 Contoh Mendeskripsikan: Pendapat Responden Mengenai Gaji yang Diterima	213
15.17 Kriteria Penafsiran	214
15.18 Rumusan dan Hipotesis	214
15.19 Koefisien Jalur dalam SPSS	215
15.20 Koefisien Korelasi	216
15.21 Koefisien Korelasi dalam Diagram	216
15.22 Formula Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dengan Ms.XL	218
15.23 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Menggunakan MS.XL	218
15.24 Menjawab Rumusan Masalah	219
15.25 Menjawab Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	219
15.26 Menjawab Hipotesis secara Simultan (Uji F)	220