



JURNAL BISNIS TERAPAN

Terakreditasi Sinta Peringkat 4, No. SK: 28/E/KPT/2019

E-mail: jbt.politeknik.ubaya@gmail.com, Penerbit: Politeknik Ubaya, Surabaya

DOI: <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>

ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN

Novie P. Marhaeni

Secretary Study Program, Politeknik Ubaya, Surabaya

Email: n.marhaeni@gmail.com

Abstract

Human resources and jobs are an inseparable unit in a company. Both go hand in hand and have high dependency. Company management needs to do a job analysis along with human resource planning that will fill the formation or do the work. Therefore, job analysis and HR planning provide direction for management to determine the right method in the recruitment process. Thus, they can get the right people to fill the right position too. This article aims to examine and explain the effect of job analysis and HR planning on recruitment methods. With the literature study conducted, it was concluded that both the job analysis and HR planning variables have a significant influence on the recruitment method.

Keywords: *job analysis, HR planning, recruitment methods.*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di samping itu, SDM merupakan faktor penentu bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, secara efektif akan menunjang kelancaran aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki SDM berkompentensi tinggi, secara langsung akan memengaruhi tingkat kinerja perusahaan.

Manajemen perusahaan harus mengetahui hal apa yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan kemudian menetapkan orang-orang dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kesalahan dalam menganalisis pekerjaan akan berdampak pada seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia menjadi tidak bermanfaat (Bangun, 2012). Untuk itu, manajemen harus melakukan analisis pekerjaan sebelum menentukan prosedur seleksi, penilaian, atau kriteria lain yang diperlukan (Reed et al., 2010).

Sebagai langkah awal dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, analisis pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, hingga masalah keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (Bangun, 2012). Selanjutnya disebutkan bahwa pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi perlu dianalisis terlebih dulu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Analisis pekerjaan merupakan prosedur dalam menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta kualifikasi orang yang perlu diangkat untuk mengerjakannya.

Wirawan (2015) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan untuk dipergunakan dalam aktivitas manajemen organisasi. Sedangkan menurut Desler (1982), analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang dipekerjakan untuk melaksanakan tugas tersebut. Hampir pada setiap tindakan yang berkaitan dengan personel membutuhkan pengetahuan mengenai apa yang diminta oleh suatu pekerjaan dan ciri-ciri manusia yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Analisis pekerjaan adalah metode unik yang didasarkan pada hasil yang didukung oleh data. Dalam melakukan analisis pekerjaan secara tepat, dapat memberikan informasi yang cukup untuk mengembangkan sumber daya yang dapat diakses dan digunakan oleh manajemen untuk merancang evaluasi kinerja yang berfokus pada pengembangan bakat (Gatewood et al., 2015). Selain itu, analisis pekerjaan juga menetapkan standar seleksi yang dapat digunakan untuk mengetahui kemajuan dan mengevaluasi kinerja (Reed et al., 2010). Pada uraian tentang langkah dalam melakukan analisis pekerjaan terhadap suatu pekerjaan yang dikemukakan oleh Desler (1982), di antaranya adalah menganalisis pekerjaan secara nyata dan mengembangkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Artinya bahwa aktivitas analisis pekerjaan mengarah pada bagaimana strategi dalam menemukan tenaga kerja yang tepat untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan. Tujuan dari analisis pekerjaan ini adalah untuk memberikan uraian dan spesifikasi suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012). Tujuan lain adalah untuk menentukan sistem perekrutan karyawan dalam perusahaan, penentuan struktur organisasi, yang semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja, Backstrom dan Bjorklund (2017) merekomendasikan bahwa segala sesuatu mulai dari analisis kebutuhan, analisis pekerjaan, pemilihan instrumen seleksi, penggunaan instrumen dan evaluasi hasil, pengumpulan informasi, pengambilan keputusan, hingga evaluasi proses itu sendiri, harus ditandai secara sistematis dengan pendekatan analitis. Selanjutnya dijelaskan artinya bahwa proses seleksi yang baik harus melibatkan analisis pekerjaan yang cermat, menghubungkan konten pekerjaan dengan kriteria spesifik untuk penilaian, mengumpulkan informasi dengan metode yang rumit (wawancara terstruktur, makalah aplikasi yang ditimbang dan tes pengetahuan yang berbeda) dan mengambil keputusan berdasarkan algoritma transparan untuk menggabungkan data yang dikumpulkan.

Kemudian bagaimana perencanaan SDM dapat memberikan pengaruh terhadap metode rekrutmen? Dalam upaya menemukan korelasi antara analisis pekerjaan dan perencanaan SDM serta pengaruhnya terhadap metode rekrutmen, penulis berusaha untuk melakukan studi literatur dari hasil penelitian terdahulu dan teori-teori terkait topik di atas. Adapun tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan pengaruh analisis pekerjaan dan perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen. Perencanaan SDM mendorong manajemen untuk menetapkan strategi guna memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan pengembangannya di masa yang akan datang. Dengan

menggunakan perencanaan strategis, manajemen bertujuan untuk memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat, di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, serta melakukan tindakan yang menghasilkan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi.

Salah satu tahapan dalam proses perencanaan SDM adalah peramalan kebutuhan SDM, di mana hal ini meliputi jumlah staf yang dibutuhkan, pekerjaan yang perlu diisi, dan keterampilan yang dibutuhkan (Ulferts et al., 2009). Dalam penelitiannya, Ulferts et al. (2009) mengungkapkan bahwa ketika memperkirakan kemungkinan permintaan akan sumber daya manusia, juga penting untuk menilai tantangan yang akan dimiliki institusi dalam memenuhi kebutuhan kepegawaiannya berdasarkan lingkungan eksternal. Penilaian ini harus fokus pada bagaimana lingkungan eksternal dapat memengaruhi kebutuhan SDM.

Sementara itu, dalam praktik organisasi, perencanaan SDM sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang mumpuni dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Perencanaan SDM sendiri merupakan suatu proses melakukan prediksi terhadap keadaan dan kebutuhan SDM suatu organisasi di masa sekarang dan masa yang akan datang agar organisasi tidak kekurangan atau kelebihan jumlah SDM dengan kualitas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015). Banyak ditemui bahwa perusahaan dirugikan secara materiil maupun nonmateriil karena adanya kesalahan dalam perekrutan tenaga kerja. Tetapi dengan perencanaan SDM yang tepat akan berdampak pada kinerja karyawan, dan selanjutnya dapat memengaruhi pula kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Sehubungan dengan analisis pekerjaan yang dilakukan, maka perencanaan SDM dalam perusahaan berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja akan dapat direncanakan pula secara sistematis. Zainal dkk. (2014) menyebutkan beberapa keuntungan bagi perusahaan yang menerapkan perencanaan SDM, sebagai berikut.

1. Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada.
2. Pemanfaatan SDM yang tersedia secara efektif.
3. Persaingan SDM dan sasaran perusahaan masa depan secara tepat guna.
4. Hemat secara ekonomi dalam penerimaan para pegawai baru.
5. Memperluas informasi SDM sesuai dengan kegiatan SDM dan unit organisasi lain.
6. Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja lokal akan terpenuhi.
7. Koordinasi program SDM dan kebutuhan yang tersedia.

Dengan perencanaan SDM tersebut, maka perusahaan dapat menetapkan suatu strategi yang tepat dalam upaya mendapatkan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Melalui estimasi atau perkiraan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, dan aspek lainnya, dapat dipastikan perusahaan akan mampu mengatasi permasalahan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya akan memiliki kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan, karena mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini akan membantu manajemen dalam melakukan perekrutan dan proses seleksi untuk mendapatkan SDM terbaik.

Menurut C-T Sua dan T-M Yang (2015), rekrutmen dan seleksi adalah proses mencari dan memperoleh pelamar kerja potensial dari kelompok sasaran, kampus, atau area tertentu, yang memungkinkan pengusaha untuk memilih kandidat yang paling cocok untuk mengisi lowongan pekerjaan. Proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan tentu menerapkan suatu metode di

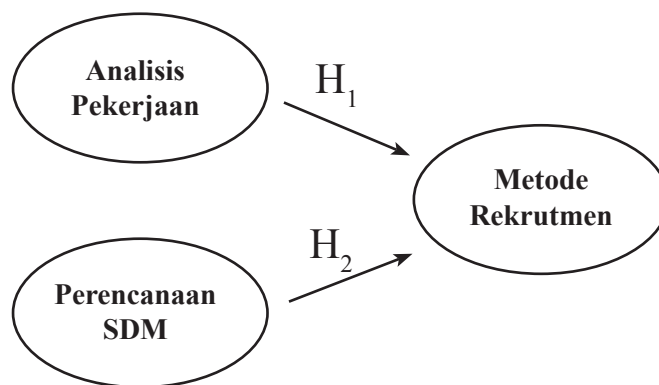
dalamnya, tetapi dalam praktiknya tidak ada pendekatan terbaik atau prosedur yang diterima secara umum tentang cara merekrut dan memilih kandidat karena pengusaha yang berbeda memiliki metode perekrutan dan seleksi yang berbeda tergantung pada operasi, ukuran, dan kebutuhan mereka.

Metode rekrutmen adalah suatu cara yang paling tepat dipilih perusahaan untuk diterapkan. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya dan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) metode rekrutmen calon karyawan baru ada 2, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Di sisi lain, dalam pelaksanaannya, rekrutmen memiliki dua sumber untuk mendapatkan SDM, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal meliputi: a. Penempatan pekerjaan; b. Inventarisasi keahlian; c. Penawaran pekerjaan; d. Rekomendasi karyawan. Sedangkan sumber eksternal meliputi: a. Institusi pendidikan; b. Iklan; c. Agen pemerintah; d. Agen swasta; e. Perusahaan pencari tenaga eksekutif.

Menurut Kasmir (2016), beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu: 1) informasi yang disajikan; 2) format lamaran; 3) pemilihan media untuk membuat lowongan kerja; 4) menempelkan brosur; 5) waktu yang diberikan tidak terlalu singkat. Secara umum, metode rekrutmen akan menentukan orang yang tepat untuk menduduki posisi dan melakukan pekerjaan yang tepat atau sesuai dengan kompetensinya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dirumuskan dengan mengacu pada penelitian terdahulu, di mana hal tersebut menentukan hubungan antar variabel yang dibangun sebagaimana tampak pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan penjelasan secara teoritis dan empiris tentang model konseptual di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Analisis pekerjaan berpengaruh terhadap metode rekrutmen

H_2 : Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap metode rekrutmen

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif berdasarkan studi literatur dan dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini dilakukan investigasi pada pengaruh analisis pekerjaan terhadap metode rekrutmen (H_1), pengaruh perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen (H_2).

Pembahasan

Pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Metode Rekrutmen

Proses analisis pekerjaan penting sekali dilakukan untuk memberi arah bagi manajemen dalam menata dan mengelola SDM. Selain untuk pengelolaan SDM, berdasarkan analisis pekerjaan tersebut dapat diketahui spesifikasi pekerjaan yang diperlukan. Selanjutnya manajemen dapat merancang kegiatan strategis dalam upaya mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Pada tahap awal adalah aktivitas atau proses rekrutmen yang tepat untuk mencapai sasaran yang tepat pula. Proses rekrutmen haruslah dilakukan secara jelas, tegas, dan transparan. Maka dapat dikatakan bahwa kegiatan yang dimulai dengan analisis pekerjaan yang tepat akan berdampak pada keberhasilan proses selanjutnya. Sementara itu, Rencana rekrutmen membahas kekurangan tenaga kerja atau redundansi karena rencana bisnis berfluktuasi secara dinamis; namun, kegiatan rekrutmen dipengaruhi oleh tren musiman (C-T Sua dan T-M Yang, 2015).

Seperti halnya yang disampaikan oleh Backstrom dan Bjorklund (2017), di mana analisis pekerjaan membuat proses rekrutmen menjadi lebih transparan. Yildiz dan Özer (2017), dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa dengan mengembangkan dan menyiapkan uraian pekerjaan personel kantor yang bekerja di pelabuhan peti kemas, bertujuan untuk menghasilkan sumber sampel untuk proses rekrutmen yang dapat diuntungkan oleh manajer SDM atau spesialis pelabuhan. Sementara itu, penelitian Ashraf (2017) menyimpulkan bahwa proses perekrutan sektor publik didapati cacat karena analisis pekerjaan yang buruk. Mereka tidak membuat deskripsi pekerjaan yang tepat dan tugas karyawan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi sektor publik di Pakistan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa analisis pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap metode rekrutmen.

Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Metode Rekrutmen

Berbeda dengan analisis pekerjaan, di mana aktivitas berfokus pada perencanaan atau perancangan suatu pekerjaan, maka perencanaan SDM mengarahkan manajemen untuk menentukan orang-orang yang tepat yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain itu, manajemen juga perlu mempertimbangkan ketersediaan SDM yang ada di perusahaan, sehingga aktivitas kerja dapat dipastikan terus berlangsung dengan baik. Jumlah SDM yang pergi, baik karena pensiun atau pun meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan, jumlah SDM yang tinggal, dan jumlah SDM yang masuk haruslah dalam perhitungan yang tepat supaya produktivitas kerja tetap berjalan stabil.

Dalam penelitiannya, C-T Sua dan T-M Yang (2015) menyebutkan bahwa rencana rekrutmen untuk perusahaan teknologi tinggi didasarkan pada rencana SDM. Dalam perencanaan SDM, perusahaan perlu menetapkan tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini diperlukan untuk menentukan apakah jumlah pelamar atau jumlah karyawan baru dapat memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Ulferts, 2009). Dalam tulisannya, Momin dan Mishra (2015) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan komponen utama dalam

perencanaan strategis Sumber Daya Manusia untuk mencapai akurasi keberhasilan implementasi dari perencanaan tersebut. Proses rekrutmen yang kuat dalam organisasi akan menguntungkan bagi praktik sosialisasi yang efektif dan dapat meningkatkan komitmen individu terhadap perusahaan (Aisbett dan Hoye, 2015).

Metode rekrutmen dari sumber internal maupun eksternal, keduanya memiliki kekuatan yang dapat saling melengkapi. Rekrutmen dari sumber eksternal dewasa ini lebih banyak dilakukan melalui media sosial, iklan di internet, dan juga melalui surat kabar, dibandingkan dilakukan secara manual dengan memasang *flyer* atau *poster* di tempat-tempat umum. Weerakoon (2016) dalam penelitiannya pada perusahaan *sport* menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan dari perguruan tinggi adalah metode dengan banyak manfaat, karena universitas adalah sumber terbaik untuk menemukan profesional muda. Untuk posisi strategis, sumber internal memberikan keuntungan lebih terutama untuk *product knowledge* dan efisiensi biaya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memberikan pengaruh terhadap metode yang dilakukan dalam merekrut orang-orang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Simpulan

Sumber Daya Manusia memiliki peran sangat penting dalam suatu perusahaan, sehingga menjadi sesuatu yang mendesak bagi manajemen untuk melakukan perencanaan, baik terhadap pekerjaan maupun dalam pemetaan ketersediaan karyawan yang ada. Dari studi literatur yang dilakukan dalam artikel ini, diperoleh informasi bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM keduanya memberikan kontribusi besar berupa informasi akan kebutuhan spesifikasi pekerjaan. Selanjutnya manajemen dapat mengetahui orang-orang dengan talenta atau kompetensi seperti apa yang akan direkrut. Dengan perencanaan yang efektif terhadap SDM serta melakukan analisis pekerjaan, akan memudahkan manajemen dalam menentukan metode yang tepat dalam merekrut orang-orang bertalenta yang akan menjalankan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pembahasan tentang studi di atas dapat digambarkan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif memberikan pengaruh terhadap bagaimana cara rekrutmen yang tepat dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat pula. Adapun manfaat dari artikel ini dapat memberikan kontribusi berupa informasi atau pun referensi bagi akademisi maupun para peneliti yang ingin mengembangkan keilmuan di bidang SDM, khususnya dengan variabel yang ada pada penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan dapat pula dikembangkan dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain yang mendukung.

Daftar Pustaka

- Ashraf, Junaid. 2017. Examining the Public Sector Recruitment and Selection, in Relation to Job Analysis in Pakistan. *Cogent Social Sciences*, Vol. 3(1).
- Aisbett, L., dan R. Hoye. 2015. Human Resource Management Practices to Support Sport Event Volunteers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 53(3), p. 351-369.
- Backstrom, Martin dan Fredrik Bjorklund. 2017. Increasing Systematicity Leads to Better Selection Decisions: Evidence from A Computer Paradigm for Evaluating Selection Tools. *Journal of PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.phone.0178276>.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Chao-Ton Sua dan Tsung-Ming Yang. 2015. Hoshin Kanri Planning Process in Human Resource Management: Recruitment in a High-Tech Firm. *Total Quality Management*, Vol. 26, No. 2, p. 140–156.
- Dessler, G. 1982. *Organization and Management*. Virginia: Reston Publishing Company Inc.
- Gatewood, Robert, Hubert S. Feild dan Murray Barrick. 2015. *Human Resource Selection*. USA: Chengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Momin, Weena Y.M. dan Kushendra Mishra. 2015. HR Analytics as a Strategic Workforce Planning. *International Journal of Applied Research*, 1(4), p. 258-260.
- Reed, M. S., A. C. Evely, G. Cundill, I. Fazey, J. Glass, A. Laing, J. Newig, B. Parrish, C. Prell, C. Raymond, and L. C. Stringer. 2010. What is Social Learning? *Ecology and Society*, Vol. 15(4).
- Ulferts, Gregory, P. Wirtz, dan E. Peterson. 2009. Strategic Human Resource Planning In Academia. *American Journal of Business Education*, Vol. 2(7).
- Weerakoon, Ranjan K. 2016. Human Resource Management in Sports: A Critical Review of its Importance and Pertaining Issues. *Physical Culture and Sport Studies and Research*, Vol. 69.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian (Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yildiz, R.Ö. dan Özer Çaylan, D. 2017. A Critical Approach to the Job Analysis Practices of Turkish Container Ports. *Gazi Journal of Economics and Business*, 3(3), p. 17 -37.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi ke-3. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

e-ISSN 2597-4157

p-ISSN 2580 - 4928



JURNAL BISNIS TERAPAN

Terakreditasi Sinta Peringkat 4, No. SK-28/E/KPT/2019
E-mail: jbt.politeknik.ubaya@gmail.com, Penerbit: Politeknik Ubaya, Surabaya

JURNAL BISNIS TERAPAN

VOLUME 03 ■ NOMER 02 ■ HALAMAN 111 - 196 ■ DESEMBER 2019

e-ISSN 2597-4157 p-ISSN 2580 - 4928

Jurnal Bisnis Terapan (JBT) diterbitkan oleh Politeknik Ubaya, Surabaya. Jurnal ini terbit 2 kali dalam satu tahun, yakni pada bulan Juni dan Desember. Jurnal ini berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian analitis kritis, dan tinjauan buku dalam bidang manajemen dan bisnis terapan.

ENGLISH PROFICIENCY OF HOTEL FRONT-LINERS: WHAT AND WHY?
Yerly A. Dam

CONSIDERATION OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE ERA OF INDUSTRY 4.0
Edith PrimadianaTedyokusumo

ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN
Novie P. Marhaeni

PENGEMBANGAN E-COMMERCE PRODUK UMKM BERBASIS ANDROID DI KOTA SERANG, BANTEN
Anum Wahyuni Purbolastuti, Didik Aribowo

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Oreta Shipyard)
Liliana Dewi, Michael Christopher Doullos Thionon

BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
Hamidah NayatiUtami, Tri WulidaAfranty, Rahma Wulan Sari

ANALISIS DAMPAK PEMBANGUNAN JALAN TOL MEDAN-TEBING TINGGI TERHADAP KEGIATAN JAJANAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI PASAR BENGKEL
Januardin Manullang, Hotma Samosir

ANALISIS PENGGUNAAN MEDIA INTERNET PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) JAWA TIMUR UNTUK MENEMBUS PASAR GLOBAL DENGAN METODE O2O
Ayouvi Poorna Wardhani, Puspita Kartikasari, Sri Hariani Eko Wulandari

ANALISIS PENGARUH VARIABEL FUNDAMENTAL DAN MAKROEKONOMI TERHADAP EKSPOSUR EKONOMI (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017)
Yoseva Maria Pujrahayu Sumaji

Volume 03 ■ Nomer 02 ■ Halaman 111 - 196 ■ Desember 2019

POLITEKNIK UBAYA - SURABAYA



Penerbit

Politeknik Ubaya

Jl. Ngagel Jaya Selatan 169, Surabaya
Telp. 031 2981180, Fax. 031 298 1181, HP. 0812 4927 5146
Email: jbt.politeknik.ubaya@gmail.com
jurnalbisnisterapan@unit.ubaya.ac.id





JURNAL BISNIS TERAPAN

Terakreditasi Sinta-4 oleh KEMRESTEKDIKTI No. 23/E/KPT/2019 masa berlaku sejak 8 Agustus 2019 - 7 Agustus 2024

[Current](#) [Archives](#) [About](#)

[Home](#) / Editorial Team :

Editorial Team :

Editorial in Chief :

- Besin Gaspar ([Scholar](#))([Sinta](#))

Managing Editor :

- Agus Wijaya ([Sinta](#))

Editors :

- Singgih Widodo Limantoro ([Sinta](#))

- Slamet Wahyudi ([Sinta](#))

Administration Staff :

- Haryo Wicaksono

- Jumati

- Yudistira P Ariongo



CONSIDERATION OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE ERA OF INDUSTRY 4.0

Edith Primadiana Tedjokusumo
123 - 128



Abstract Views: 166



PDF Downloads: 155



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2507>



ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN

Novie P. Marhaeni

129 - 136



Abstract Views: 3552



PDF Downloads: 2260



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>



PENGEMBANGAN E-COMMERCE PRODUK UMKM BERBASIS ANDROID DI KOTA SERANG-BANTEN

Arum Wahyuni Purbohastuti, Didik Aribowo

137 -146



Abstract Views: 499



PDF Downloads: 447



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2509>



ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Orela Shipyard)

Liliana Dewi, Michael Christopher Doulos Thorion

147 - 152



Abstract Views: 255



PDF Downloads: 232



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2510>





BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hamidah Nayati Utami, Tri Wulida Afrianty, Rahma Wulan Sari

153 - 166



Abstract Views: 598



PDF Downloads: 737



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>



ANALISIS DAMPAK PEMBANGUNAN JALAN TOL MEDAN TEBING TINGGI TERHADAP KEGIATAN JAJANAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI PASAR BENGKEL

Januardin Manullang, Hottua Samosir

167 - 178



Abstract Views: 780



PDF Downloads: 610



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2512>



ANALISIS PENGGUNAAN MEDIA INTERNET PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) JAWA TIMUR UNTUK MENEMBUS PASAR GLOBAL DENGAN METODE O2O

Ayoui Poerna Wardhanie, Puspita Kartikasari, Sri Hariani Eko Wulandari

179 - 188



Abstract Views: 217



PDF Downloads: 278



DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2513>



ANALISIS PENGARUH VARIABEL FUNDAMENTAL DAN MAKROEKONOMI TERHADAP EKSPOSUR EKONOMI (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017)Yoseva Maria Pujirahayu Sumaji
189 - 196
 Abstract Views: 485
  PDF Downloads: 536
  DOI <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2514>
 PDF

SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan,
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi




Kutipan dari Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia
Nomor: 28/E/KPT/2019, 26 September 2019
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode V Tahun 2019
Nama Jurnal Ilmiah
Jurnal Bisnis Terapan
E-ISSN: 25974157
Penerbit: Politeknik Ubaya
Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah




TERAKREDITASI PERINGKAT 4

Akreditasi Berlaku Selama 5 (lima) Tahun, Yaitu
Jakarta, 26 September 2019
Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan



Muhammad Dimiyati
NIP. 195912171984021001

Additional Menu

[Editorial Team](#)

[Reviewer List](#)

[Focus and Scope](#)

[Duties of Reviewers](#)

[Online Submission](#)

[Author Guidelines](#)

[Author Fee](#)

[Publication Ethics](#)

[Editor Policy](#)

[Contact](#)

Template Jurnal



ISSN

p-ISSN 2580-4928

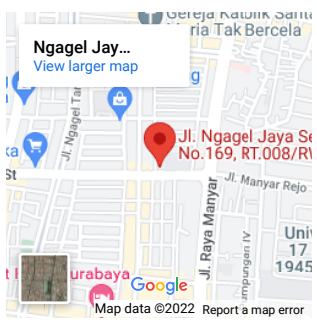
e-ISSN 2597-4157

Arsip Jurnal

- JBT Vol.2 No.01 (2018)
- JBT Vol.2 No.02 (2018)
- JBT Vol.3 No.01 (2019)
- JBT Vol.3 No.02 (2019)
- JBT Vol.4 No.01 (2020)
- JBT Vol.4 No.02 (2020)
- JBT Vol.5 No.01 (2021)
- JBT Vol.5 No.02 (2021)
- JBT Vol.6 No.01 (2022)

Alamat Redaksi

Jl. Ngagel Jaya Selatan 169, Surabaya



Information

[For Reader](#)

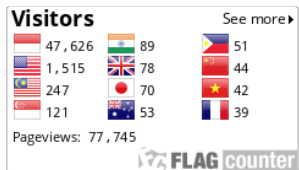
[For Author](#)

[For Librarians](#)

Counter



[View My Stats](#)



JIBT Indexed on



Most read last week

[MEDIA SOSIAL INSTAGRAM SEBAGAI SARANA PROMOSI UNTUK MENINGKATKAN MINAT BELI KONSUMEN](#)

👁 148

[MENINGKATKAN MINAT BELI PRODUK SHOPEE MELALUI CELEBRITY ENDORSER](#)

👁 81

[ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN](#)

👁 46

[DESAIN APLIKASI LAPORAN KEUANGAN USAHA KOS-KOSAN BERDASARKAN SAK EMKM MENGGUNAKAN MICROSOFT ACCESS](#)

👁 44

[ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGGUNAAN INFORMASI AKUNTANSI PADA UMKM KOTA BATAM](#)

👁 33

Penerbit

Politeknik Ubaya

Jl. Ngagel Jaya Selatan 169 - Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Phone: +62 31 298 1180 | Fax: +62 31 298 1181 | HP. 0878 5254 7418

Email: jurnalbisnisterapan@unit.ubaya.ac.id | jbt.politeknik.ubaya@gmail.com

ISSN 2597-4157

Platform &
workflow by
OJS / PKP



JURNAL BISNIS TERAPAN

[.POLITEKNIK UBAYA](#)

* P-ISSN : <> E-ISSN : 25974157

4.36842
Impact Factor

555
Google Citations

Sinta 4
Current Accreditation

[Google Scholar](#) [Garuda](#) [Website](#) [Editor URL](#)

History Accreditation

2018 2019 2020 2021 2022 2023

Garuda **Google Scholar**

EFEKTIVITAS DAN PEMANFAATAN INSENTIF PAJAK PADA UMKM PADA MASA PANDEMI COVID-19

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 1 - 10](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4722](#) [Accred : Sinta 4](#)

DOMPET DIGITAL : BERAGAM PROGRAM PROMOSI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PEMBELIAN SECARA IMPULSIF

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 33 - 42](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4756](#) [Accred : Sinta 4](#)

URGENSI PEMBAHARUAN REGULASI PERLAKUAN PAJAK PENGHASILAN UNTUK BISNIS KONSTRUKSI KUALIFIKASI USAHA KECIL

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 11 - 22](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4758](#) [Accred : Sinta 4](#)

PENGARUH BAURAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT XL AXIATA TBK DI KOTA PALEMBANG

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 23 - 32](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4790](#) [Accred : Sinta 4](#)

REAKSI PASAR MODAL INDONESIA TERHADAP PENGUMUMAN RESHUFFLE KABINET INDONESIA MAJU JILID I DAN II

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 43 - 52](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4792](#) [Accred : Sinta 4](#)

TANTANGAN DAN PELUANG PANDEMI COVID19 PADA TAMAN SAFARI PRIGEN BESERTA PENGELOLAANNYA

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 89 - 102](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4816](#) [Accred : Sinta 4](#)

STRATEGI PEMASARAN SARANG BURUNG WALET DI LAMONGAN MELALUI KARAKTERISTIK KERJA

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 53 - 62](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4821](#) [Accred : Sinta 4](#)

SP4N-LAPOR AS AN ONLINE INFORMATION AND COMMUNICATION SERVICE FOR THE PEOPLE OF PONOROGO REGENCY

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 63 - 74](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4871](#) [Accred : Sinta 4](#)

PERANAN INFLUENCER DALAM MENINGKATKAN PENJUJALAN PRODUK SELAMA KONDISI PANDEMI

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 75 - 88](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4874](#) [Accred : Sinta 4](#)

IMPLEMENTASI STRATEGI BISNIS SM ENTERTAINMENT DI PASAR TIONGGOK MELALUI WAYV PADA TAHUN 2019-2021

Politeknik Ubaya [Jurnal Bisnis Terapan Vol. 6 No. 1 \(2022\); Jurnal Bisnis Terapan 103 - 116](#)

2022 [DOI: 10.24123/jbt.v6i1.4908](#) [Accred : Sinta 4](#)

[View more ...](#)