

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses penanganan suatu permasalahan yang melibatkan ruang lingkup seorang manajer, pegawai dan seluruh pekerja yang mendukung penuh kegiatan suatu organisasi terhadap suatu lembaga atau perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. SDM menurut Mulyo SP. Hasibuan SDM adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi kompensasi dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai individu, organisasi dan kelompok kerja. Divisi SDM bertanggung jawab untuk mengelola manajemen SDM perusahaan, peralatan yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, nasihat hukum, serta pengawasan dan pengelolaan talenta. Hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk memenuhi beragam kebutuhan konsumen. Agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan diperlukan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan. Tujuan akhir dari perekrutan adalah untuk merekrut karyawan yang dapat mengisi lowongan yang ada (Al Fajar dan Heru, 2010). Suatu susunan kegiatan guna mencari dan mendapatkan pelamar kerja dengan segala dorongan atau motivasi, kemampuan, pengalaman dan ilmu pengetahuan merupakan suatu kegiatan yang dinamakan rekrutmen.

Diperlukan untuk menutupi kekurangan yang terdeteksi dalam perencanaan personalia. Seleksi adalah proses pengisian lowongan dari

kumpulan kandidat dan personel yang memenuhi syarat berdasarkan keadaan perusahaan saat ini. PT X merupakan perusahaan yang termasuk dalam pengelolaan *wiring harness*. Dimasa pandemic covid 19 saat ini perusahaan PT X sangat -sangat bijak dalam melakukan proses rekrutmen. Banyak sekali peraturan- peraturan yang dibuat dimasa pandemic covid 19 ini seperti salah satunya yaitu rapid tes. Pelamar harus menyerahkan hasil rapid test, dan jika hasilnya reaktif, perusahaan tidak dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Kebijakan ini dilakukan untuk menjaga agar pelamar dan pekerja tetap dalam kondisi sehat, tidak hanya proses rekrutmen yang berasal dari BKK dan langsung di perusahaan, di masa pandemi seperti ini perusahaan tidak mau mengambil resiko dan tidak ada perekrutan. mempekerjakan karyawan secara langsung di perusahaan, tetapi mempekerjakan karyawan baru BKK yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja suatu organisasi (job performance) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Karyawan merupakan bagian penting dari industri pengembangan sumber daya manusia dan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Sebuah hasil kinerja adalah hasil dari berhasil menyelesaikan tugas. Menurut Trimartono (A. Dale Timple), faktor kinerja dapat dibagi menjadi dua bagian. Yaitu penyebab internal dan internal. Tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin. Pekerja perlu dilibatkan dalam penerapan 5S untuk kinerja terbaik, lingkungan yang aman, dan peningkatan produktivitas. Bentuk partisipasi yang dapat dilakukan karyawan adalah tingkat pengetahuan dan penerapan 5S, seperti menjaga, merawat, dan mengatasi hal-hal yang bertebaran di sekitar area kerja.

Saat ini, seluruh dunia sedang dilanda maraknya opandemi Covid 19 yang merupakan penyakit menular yang diakibatkan oleh virus Corona (WHO, 2020). Akibat dampak pandemi COVID-19, pemerintah mulai mencari cara agar perekonomian tidak terlalu tertekan akibat menurunnya daya beli masyarakat akibat pandemi COVID-19. Ini adalah salah satu solusi dengan sistem reguler baru. Penerapan protokol kesehatan merupakan bagian dari sistem reguler baru yang mengubah cara bisnis mengelola kinerja karyawan. Ada berbagai protokol kesehatan yang harus diterapkan saat ini, seperti pemeriksaan suhu, pengaturan tempat duduk antar karyawan, dan desinfeksi menyeluruh.

Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai salah satu syarat untuk memenangkan persaingan pasar terbuka dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan hak asasi semua pekerja serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (Sutjana, 2016). Kita perlu menemukan lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tanpa gangguan. Antusiasme karyawan berasal dari lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan produksi dan pengembangan perusahaan. Di perusahaan PT X ini banyak kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan oleh perusahaan di masa pandemic covid 19 ini, contoh salah satunya yaitu memakai masker, kebijakan ini diambil agar seluruh karyawan menggunakan masker agar terhindar dari virus yang menyebar saat ini, penerapan social distancing saat bekerja pun wajib diterapkan oleh karyawan sesuai kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan. PT X juga membuat e-form (monitoring covid) untuk memantau kondisi para karyawan, para karyawan wajib mengisi e-form dengan jujur dan benar, jika salah satu karyawan mendapatkan point daripengisian tersebut, wajib lapor pada

atasan agar atasan bisa langsung menindak lanjuti karyawan tersebut, bila ada tanda- tanda yang menjurus pada virus covid maka ditindak lanjuti entah rapid test atau swab test.

Kompensasi merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mempengaruhi dampak pandemi COVID-19 terhadap karyawan, termasuk segala sesuatu yang mereka terima berupa gaji, insentif, hak, asuransi, dan lainnya yang dibayarkan langsung oleh perusahaan (Umar, 2007). Kompensasi yang diterima karyawan atas pemberian jasa kepada perusahaan berupa barang langsung (Hasibuan, 2002). Kompensasi merupakan komitmen perusahaan terhadap jasa yang diberikan pekerja, terutama di masa pandemi COVID-19 saat ini. Ada berbagai bentuk kompensasi, termasuk kompensasi moneter langsung dan tidak langsung dan kompensasi non-moneter. Penghargaan perusahaan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, tetap sehat, dan terus bekerja untuk perusahaan selama pandemi saat ini. Di PT X, perusahaan sangat memperhatikan kesehatan karyawan, terutama di masa pandemi COVID-19. Salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh karyawan berupa komoditas seperti souvenir, vitamin, susu, makanan kesehatan dan buah-buahan. Semua ini disediakan oleh perusahaan agar karyawan kita selalu sehat dan dapat terus berkarya bersama PTX tercinta ini. Berdasarkan pemaparan diatas dan untuk mengetahui lebih jauh sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Kebijakan Perusahaan Terhadap Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 Studi Kasus PT X"

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan kebijakan perusahaan dalam merekrut karyawan baru dimasa pandemi covid 19?
2. Bagaimana kinerja karyawan produksi dimasa pandemi covid 19 ?
3. Bagaimana strategi penerapan kebijakan perusahaan di area kerja untuk melakukan social distancing di masa pandemi covid 19?
4. Apa saja kompensasi yang diberikan perusahaan di masa pandemic covid 19?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendekripsikan penerapan kebijakan perusahaan dalam merekrut karyawan baru dimasa pandemi covid 19.
2. Mendekripsikan kinerja karyawan produksi dimasa pandemi covid 19.
3. Mendekripsikan strategi penerapan kebijakan perusahaan di area kerja untuk melakukan sosial distansing di masa pandemi covid 19.
4. Mendekripsikan apa saja kompensasi yang diberikan perusahaan dimasa pandemi covid 19.

1.4 Manfaat penelitian

a. Manfaat akademik

Peneletian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengetahuan ,dan memberikan gambaran mengenai hubungan penerapan kebijakan perusahaan terhadap kinerja karyawan di masa pandemic covid 19.

b. Manfaat pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman, memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dari penerapan kebijakan perusahaan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemic covid 19.

c. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan peneliti wawasan dan pengalaman. Peneliti yang menangani implementasi kebijakan kinerja karyawan suatu perusahaan di masa pandemi COVID-19 dapat menjadi acuan bagi otoritas untuk memahami dan fokus terhadap implementasi kebijakan kinerja karyawan suatu perusahaan di masa pandemi COVID-19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang-orang perusahaan memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola, merencanakan, dan mengatur dalam lingkungan di mana perusahaan sangat membutuhkan orang untuk menjalankan prosesnya. Mengingat hal di atas, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan menyelesaikan situasi, operasi, dan masalah yang terkait dengan situasi sumber daya manusia dan karyawannya.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Binotero dan Daryanto (2017:15), Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat HRM, adalah pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif untuk mencapai kesetaraan. Manfaatkan ini. Memaksimalkan tujuan, perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Komponen HRM terdiri dari beberapa komponen. Komponen-komponen tersebut merupakan komponen pendukung yang

melakukan kegiatan usaha. Komponen-komponen tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan bisnis dan mencapai hasil yang maksimal. Jadi setiap komponen melakukan tugasnya. Menurut Hasibuan (2019), komponen sumber daya manusia pada dasarnya terbagi menjadi wirausaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Wirausahawan adalah orang yang menginvestasikan sebagian modalnya untuk memperoleh pendapatan, tetapi tergantung pada keuntungan yang diperolehnya dari perusahaan, tidak pasti.
2. Karyawan harus menerima jumlah kompensasi yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya untuk penugasan layanan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berhak atas remunerasi berdasarkan kesepakatan sebelumnya.
3. Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan orang lain atau bertanggung jawab penuh atas pekerjaan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Pandemi Covid-19

SARS-CoV1 menyebabkan virus Covid-19. Virus dapat membunuh kesehatan organisme di seluruh dunia saat ini. Virus Covid-19 pertama kali mewabah di sebuah pasar hewan di Wuhan, China. Awalnya, para peneliti percaya bahwa virus itu adalah penyakit zoonosis. Covid-19 adalah penyakit menular yang dapat ditularkan dari orang ke orang melalui partikel cairan kecil (Rothan dan Byrareddy, 2020).

Pemerintah Indonesia bersama Kementerian Kesehatan dan pemerintah provinsi telah mengeluarkan kebijakan yang disebut Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mencegah pandemi Covid-19 di lingkungan pemerintah, sekolah, perkantoran, dan

lembaga swasta. Menurut Budimanta, jika indikatornya kurang dari 1 kasus setiap 14 hari, maka pandemi COVID-19 akan terjadi pada tahun 2020. Risiko bawaan infeksi Covid-19, setidaknya 15% skala besar. sebuah kuis. Ketersediaan populasi dan peralatan pelacakan kontak (misalnya peralatan). Protokol Promosi Kesehatan untuk Perlindungan dan Pengawasan Pribadi.

2.1.3 Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan pada dasarnya adalah survei yang mencakup apa, mengapa, siapa, di mana, dan bagaimana bertanya. Semua pertanyaan mencakup isu-isu yang dihadapi oleh pengambil keputusan, seperti konten, langkah-langkah rutin, strategi, waktu keputusan, dan implementasi. Kebijakan perusahaan dapat berupa kebijakan seperti gaji, tunjangan, liburan, dan penerimaan pensiun karyawan.

Di masa pandemi Covid-19, perlu dikembangkan kebijakan perusahaan. Berdasarkan pelajaran dari beberapa perusahaan AS, sejak menerapkan kerja jarak jauh selama era pandemi Covid-19, pengembangan kebijakan perusahaan didasarkan pada beberapa isu mendasar.

1. Kelayakan. Perusahaan perlu menentukan posisi yang sesuai untuk pekerjaan jarak jauh dan mendefinisikannya dengan jelas dalam kebijakan mereka. Melalui analisis jenis model kerja dan operasi kantor, perusahaan dapat menetapkan skema kerja jarak jauh di seluruh kantor, termasuk jenis pekerjaan, lokasi, dan bahkan waktu yang tepat untuk bekerja dari jarak jauh.
2. Ketersediaan, ketika perusahaan memperoleh pekerjaan jarak jauh, kebijakan perusahaan memperjelas bentuk pengaturan,

termasuk jadwal, pengaturan kehadiran kantor, dukungan perusahaan, atau pekerja sendiri yang menyiapkan peralatan di rumah harus ditampilkan.

3. Pengaturan jadwal harus disepakati sejak awal untuk menghindari kecemburuan dan ketidakadilan karyawan yang terus bekerja untuk perusahaan. Selain itu juga dibutuhkan kompensasi untuk karyawan.
4. Kecepatan respon sangat membantu dalam menjawab pertanyaan dan permintaan dari pihak perusahaan, baik alat tulis maupun komunikasi.
5. Pengukuran produktivitas menawarkan berbagai pilihan pengukuran, termasuk lamanya pekerjaan yang harus dilakukan, jumlah masalah yang harus dipecahkan, dan jumlah tekanan untuk diproses.
6. Peralatan perusahaan dapat disediakan sendiri atau peralatan dari perusahaan.
7. Pemberhentian seorang karyawan. Karyawan diberikan perlindungan khusus untuk mencegah mereka keluar.

Pandemi COVID-19 telah berdampak signifikan pada seluruh perusahaan, dan para pemimpin perlu menerapkan kebijakan untuk membantu karyawan dan perusahaan bertahan dalam situasi sulit saat ini. Para pemimpin perlu mengekang bias normal untuk mengantisipasi potensi ancaman terhadap krisis yang berkembang perlahan. Hal ini dapat memungkinkan para pemimpin untuk meremehkan potensi dan dampak. (D'Auria dan Smet,2020:1). Sejak merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia, tantangan terbesar bagi para pemimpin bisnis adalah mengambil keputusan yang

menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek dan panjang. Dalam situasi saat ini, peran manajer sangat dominan dalam menghadapi kebijakan yang harus diambil perusahaan agar dapat bertahan dalam situasi yang bergejolak. Kemampuan pengusaha untuk menangani masalah ini untuk membuat keputusan yang tepat sangat diuji.

Dampak pandemi COVID-19 berdampak besar pada perubahan lanskap perusahaan di seluruh dunia. Untuk bertahan dari pandemi covid-19 saat ini, perusahaan terus menerapkan kebijakan dan berinovasi untuk menghadapi tantangan saat ini. Perusahaan perlu mempertahankan kehadiran mereka dengan terlibat dalam peran kepemimpinan perusahaan yang dihasilkan oleh atribusi internal dan eksternal. Peran atribusi kepemimpinan perusahaan menentukan keputusan yang tepat dan berdampak signifikan bagi perusahaan. Teori atribusi menggambarkan proses dimana pemimpin perusahaan menganalisis peristiwa yang terjadi dalam hal faktor eksternal atau internal yang digunakan sebagai parameter untuk pengambilan keputusan. Kesalahan besar yang umum adalah bahwa para pemimpin perusahaan meremehkan faktor eksternal dan kemudian membesar-besarkan faktor internal. Dalam menghadapi krisis saat ini, para pemimpin perusahaan memiliki empat kualitas mendasar terkait teori atribusi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan sebagai langkah bersama untuk mengatasi krisis pandemi Covid-19.

Kepribadian seorang pemimpin sangat penting dalam proses kepemimpinan suatu organisasi. Sifat yang tenang, kemampuan analisis yang kuat, dan tidak terburu-buru dalam menghadapi krisis ini

merupakan elemen penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menghadapi krisis eksistensial. Menempatkan kesejahteraan anggota organisasi di atas kepentingan pribadi pemimpin harus dibangkitkan dan tidak boleh diabaikan. Beberapa perusahaan telah menyatakan keprihatinan tentang karyawan mereka karena epidemi pandemi Covid-19. Artikulasi internal sebagai bentuk profesionalisme dalam mengajar adalah kata yang tepat untuk situasi saat ini. Oleh karena itu, diperlukan artikulasi internal yang tenang saat menghadapi krisis eksistensial, tidak memunculkan emosi saat memutuskan langkah, menyaring informasi yang diterima, dan memiliki pengendalian diri atas ketidakstabilan. Kondisi tersebut memberikan motivasi positif kepada karyawan dan berupaya menjadi komunikator yang baik.

2.1.4 Rekrutmen

Marwansyah, rekrutmen adalah proses mencari tenaga kerja yang akan berkontribusi pada tujuan organisasi (Rosento, 2018).

Menurut Nuraeni (2018), rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan oleh suatu perusahaan dengan mengundang dan menugaskan pekerja dari dalam dan luar perusahaan yang memenuhi kriteria yang diidentifikasi dalam perencanaan SDM.

Kasmir mengatakan pada tahun 2016 bahwa rekrutmen adalah ketika sebuah perusahaan menarik sejumlah besar pelamar dengan mencari dan menarik pekerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan.

Menurut Rosanto (2018), Marmansyah mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik pekerja yang memiliki keterampilan dan

sifat-sifat kepribadian yang dibutuhkan perusahaan untuk menjadi sukses.

Menurut Kasmir (2017), ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh rekrutmen: mencari pekerjaan di perusahaan yang sesuai dengan kualifikasi kandidat, dan tetap berhubungan dengan karyawan potensial.

Handoko (Suparni, 2017) mengatakan exit mengacu pada proses mencari dan menarik tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu perusahaan. Proses keluar adalah bagian dari rencana tenaga kerja sebelumnya, dan terhubung dengan tujuan yang ingin dicapai oleh rencana tersebut. Baik jumlah pekerja yang dibutuhkan, dan kualifikasi mereka, harus ditemukan melalui perekrutan secara tepat waktu.

Menurut Kasmir (2017: 95) rekrutmen dalam praktiknya memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Memperoleh kandidat berdasarkan sumber tenaga kerja potensial, yaitu kuantitas dan kualitas yang diharapkan.
2. Dapatkan sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat, kandidat yang memenuhi syarat, memberi Anda lebih banyak kebebasan untuk memilih tenaga kerja yang Anda butuhkan.
3. Menentukan standar minimal calon pelamar, yaitu pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar, seperti IPK, usia, pengalaman kerja, tempat tinggal, pengakuan lembaga atau program studi, atau persyaratan lainnya.
4. Untuk kebutuhan seleksi akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat untuk dipilih karena memiliki banyak pilihan.

Proses keluar adalah bagian dari rencana tenaga kerja sebelumnya, dan terhubung dengan tujuan yang ingin dicapai oleh rencana tersebut. Baik jumlah pekerja yang dibutuhkan, dan kualifikasi mereka, harus ditemukan melalui perekrutan secara tepat waktu. Faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam rekrutmen, menurut Kasmir (2016), yaitu:

1. Dari mana tenaga kerja akan direkrut Ciptakan cara untuk menarik pelamar yang tertarik untuk melamar
2. Memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Pertimbangan besarnya biaya yang dikeluarkan.

Sementara manajemen mengharapkan kepatuhan yang sebenarnya dengan kualifikasi yang telah ditetapkan, perekrutan yang baik perlu dilakukan dengan menggunakan rekrutmen profesional, dan proses seleksi manajemen SDM. Kasmir menyarankan beberapa hal yang perlu diperhatikan selama proses rekrutmen, yaitu :

1. Harus objektif.
2. Tidak ada diskriminasi.
3. Hindari efek halo
4. Ikuti aturan yang telah ditetapkan.

Perusahaan ingin merekrut orang-orang yang berbakat dan pekerja keras, sehingga mereka sering mencari karyawan potensial di luar perusahaan mereka. Ada dua cara utama perusahaan merekrut di luar perusahaan mereka:

1. Sumber informasi internal

Sumber informasi ini berasal dari data dari departemen sumber daya manusia, terutama dari karyawan tetap atau kontrak yang telah ditugaskan selama periode waktu tertentu.

2. Sumber informasi eksternal

Sumber informasi eksternal ini berasal dari informasi dari pihak eksternal. Rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan dengan:

- a. Media cetak (surat kabar)
- b. Media Elektronik (Radio dan Televisi)
- c. Sekolah atau perguruan tinggi
- d. Rujukan karyawan
- e. Kementerian Tenaga Kerja
- f. Internet
- g. Pasar tenaga kerja
- h. Asosiasi

Tahap Rekrutmen, berikut adalah tahapan rekrutmen pegawai secara tradisional menurut Dubois dan Rothwell dari Sinambela (2016:126)

1. Perjelas posisi rekrutmen
2. Meninjau dan memperbarui deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang diinginkan.
3. Identifikasi sumber pelamar yang memenuhi syarat.
4. Pilih metode komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Hambatan eksternal yang dapat mempengaruhi proses perekrutan meliputi kondisi cuaca, iklim ekonomi, latar belakang budaya, peran gender dalam suatu negara atau organisasi, masalah hukum seperti pemeriksaan latar belakang atau tes narkoba. Simamora (2016:123), mengatakan dalam perekrutan karyawan baru seringkali ada kendala terkait prosesnya. Hambatan yang biasa ditemui dalam proses rekrutmen adalah:

1. Karakteristik Organisasional

Mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Misalnya, organisasi yang memiliki pengambilan keputusan yang lebih terpusat kemungkinan akan memungkinkan manajer mereka untuk membuat keputusan tentang perekrutan dan pemilihan pekerja.

2. Citra Organisasi

Pencari kerja umumnya tidak tertarik untuk mencari pekerjaan dalam organisasi tertentu. Kebijakan

3. Organisasional

Dengan menyediakan kerangka dasar sebagai aturan dasar umum untuk pengambilan keputusan organisasi.

4. Rencana Strategik dan Rencana SDM

Menunjukkan arah organisasi dalam menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan.

5. Kebiasaan Perekrut

Kesuksesan perkrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Artinya, kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama.

6. Kondisi Eksternal

Faktor eksternal di pasar untuk karyawan dapat mempengaruhi keputusan untuk menarik diri dari suatu usaha. Hal-hal seperti peraturan pemerintah dan peraturan serikat pekerja juga dapat mempengaruhi berapa banyak orang yang dapat direkrut.

7. Daya Tarik Pekerjaan

Ketika suatu pekerjaan tidak menarik, sulit bagi organisasi untuk menarik banyak pelamar yang memenuhi syarat.

8. Persyaratan Pekerjaan

Perusahaan harus menawarkan gaji dan persyaratan tertentu, dan mereka mengharapkan karyawan mereka sesuai dengan kualifikasi yang mereka cari.

Sebagian besar perusahaan yang melakukan seleksi berusaha mencari pekerja yang sesuai dengan kualifikasi yang mereka butuhkan, yang merupakan tujuan utama dari proses seleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk suatu pekerjaan. Pilihan harus ditujukan kepada pesaing yang dapat mempengaruhi kemampuan posisi untuk menjalankan strategi perusahaan. Kasmir (2017:102) menyarankan bahwa tujuan utama dari proses seleksi karyawan, yaitu untuk merekrut karyawan yang jujur dan baik hati, dan yang juga mampu dan mau. Perusahaan hanya boleh mempekerjakan karyawan yang merasa memiliki hubungan dengan bisnis, yang berkomitmen dan memiliki integritas tinggi. Mereka juga harus mempekerjakan karyawan yang termotivasi dan inovatif.

Proses pemilihan karyawan untuk peran khusus biasanya dirahasiakan oleh perusahaan, karena dapat dianggap tidak adil untuk pekerja tertentu dan tujuan tertentu.

1. Untuk merebut karyawan pesaing
2. Mencari karyawan yang sudah memiliki pengalaman.

Veri prasetyo (2020), Untuk meregenerasi sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan mengamankan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan zaman, maka perlu mempekerjakan dan menyeleksi sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan Anda, Anda perlu merekrut dengan

cara yang benar. Bahkan jika Anda merekrut dengan cara yang salah, atau jika terjadi nepotisme, penipuan, atau penipuan, karyawan yang dipekerjakan pasti akan mengancam keberlangsungan perusahaan Anda. Oleh karena itu, jika rencana jangka panjang Anda mengharuskan perekrutan dan pemilihan karyawan untuk menciptakan karyawan yang dapat beradaptasi dengan kebutuhan bakat internal Anda dan beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan, seperti di masa pandemi Covid-19.

2.1.5 kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan seseorang dalam kerangka waktu tertentu, kata Kasmir (2016, hlm. 182). Meskipun ini tampak seperti praktik yang tidak etis, sebenarnya ini terjadi secara tidak langsung. Ketika perusahaan membuat keputusan seleksi tanpa sepengetahuan pihak lain, misalnya. Alasan utama seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan dari bisnis pesaing, serta untuk menemukan pekerja yang telah membuktikan diri dalam karir mereka.

Kinerja menurut Afandi (2018:83), adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tidak ilegal, tidak bermoral, atau bertentangan dengan etika dan moral.

Rivai & Basri (2017:138) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas selama periode waktu, dibandingkan dengan apa yang bisa mereka lakukan, seperti standar kinerja, tujuan, dan manfaat yang dicapai bersama.

Mathis dan Jackson menambahkan bahwa kinerja umumnya mengacu pada apa yang dilakukan karyawan (baik atau buruk). Manajemen kinerja adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan

kinerja dalam suatu perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya; harus dicatat bahwa keduanya hidup berdampingan.

Menurut Masram (2017), Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan akan memiliki standar sendiri untuk mencapai hasil, dan banyak jenis pekerjaan memerlukan standar yang jelas. Kinerja individu dan kinerja organisasi adalah dua kategori kinerja yang diterapkan dalam praktik, menurut Camille (2016).

Setiap pekerjaan akan memiliki standar sendiri untuk mencapai hasil, dan banyak jenis pekerjaan memerlukan standar yang jelas. Kinerja individu dan kinerja organisasi adalah dua kategori kinerja yang diterapkan dalam praktik, menurut Camille (2016). Manajemen perusahaan harus menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan itu sendiri dapat tercapai. Oleh karena itu, manajer harus selalu membangkitkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Masram (2017: 147), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1.** Efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, tetapi tidak efisien jika hasilnya tidak diperlukan, maka pentingnya hasil yang dicapai dievaluasi dan kegiatan yang efektif tetapi memuaskan.
- 2.** Wewenang adalah sifat komunikasi organisasi formal atau pemerintahan yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi untuk

melaksanakan kegiatan kerja dengan kontribusinya kepada anggota lainnya.

3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
4. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan harus mencerminkan dedikasi dan pencapaian terhadap tujuan perusahaan, menurut Simamora dalam Masram (2017: 142). Untuk menilai kinerja karyawan, ada beberapa kualitas yang harus dimiliki dan dinilai oleh seorang karyawan, antara lain kreativitas dan kecerdasan dalam menghasilkan ide-ide untuk merencanakan tujuan perusahaan. Meskipun tidak ada standar pekerjaan universal yang berlaku untuk semua pekerjaan, ada kemungkinan untuk mengidentifikasi beberapa standar yang harus dimiliki seorang karyawan dan dievaluasi dalam evaluasi kinerja. Standar ini harus konsisten dan dapat diandalkan. Untuk mengukur kinerja orang-orang dalam suatu organisasi, standar harus dapat membedakan antara :

- a. Stabilitas dan konsistensi standar yang baik harus dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Untuk mengevaluasi kinerja anggota suatu organisasi, standar yang baik harus dapat membedakan individu – individu berdasarkan kinerjanya.
- c. Untuk efektivitas individu anggota organisasi, standar yang baik harus peka terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- d. Individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai harus menerima standar baik yang terukur.

Indikator indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) adalah :

1. Kuantitas hasil kerja

Angka dan ukuran yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, seperti jam, mil, watt, dll.

2. Kualitas hasil kerja

Berbagai satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu pekerjaan atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau padanan lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Segala macam dari sumber daya yang dilakukan dengan hemat biayadan secara bijaksana.

4. Disiplin kerja

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada dan hukum yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan seseorang dalam hal melakukan ssuatu pekerjaan tanpa diperintahkan, dan mampu melaksanakan yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang berada disekitarnya.

6. Ketelitian

Sesuatu yang dikerjakan dengan berhati – hati dan sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan juga sesuai dengan hasil dari pengukuran kerja untuk mencapai tujuan tersebut.

7. Kepemimpinan

Suatu kegiatan yang memberikan contoh dan perilaku yang baik terhadap bawahannya dalam proses mencapai tujuan dari suatu organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang harus diterapkan setiap hari tetapi sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang terlibat dalam menghasilkan ide-ide melibatkan generasi ide-ide.

Penilaian kinerja yaitu suatu proses mengevaluasi kinerja karyawan dan mengukur kinerja karyawan yang berhubungan dengan perilaku karyawan, absensi atau kehadiran karyawan untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektifitas karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan secara terstruktur dan secara formal. Sehingga bermanfaat bagi karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat secara sederhana dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan di masa mendatang.

2.1.6 Kompensasi

Karyawan diberikan kompensasi sebagai kompensasi selama bekerja di perusahaan. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, dan hasilnya harus seimbang dengan apa yang telah dicapai karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan termotivasi oleh penghargaan, dan bahwa semua Kompensasi memang layak diterima. Pekerja yang mengikuti aturan organisasi mereka menerima kompensasi, sebagai hadiah. Kompensasi adalah apa yang

ditawarkan organisasi kepada pekerjanya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, menurut Wibowo (2016: 271).

Agustina dkk. (2019) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah bonus yang diberikan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan pedoman perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama

Ketika sebuah perusahaan setuju untuk memberikan kompensasi bagi karyawannya, itu membentuk kemitraan yang solid dengan mereka. Perusahaan harus menghormati akhir kesepakatan mereka dengan memberikan kompensasi, dan karyawan harus melakukan yang terbaik di tempat kerja dan mengikuti kewajiban mereka.

2. Kepuasan kerja

Ketika karyawan diberi kompensasi yang tepat, mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka. Mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Pengadaan efektif

Ketika kompensasi cukup tinggi, lebih mudah bagi perusahaan untuk merekrut karyawan mereka sendiri.

4. Motivasi

Ketika pemimpin mampu memberikan insentif yang cukup kepada karyawannya dengan kompensasi yang mereka terima, itu membantu mereka bekerja lebih baik.

5. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dan eksternal konsistennya yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka karyawan tidak akan seenaknya sendiri dan lebih disiplin karena hasil kerja dan yang dilakukan telah sesuai.

7. Pengaruh serikat buruh

Jika kompensasi yang diberikan konsisten maka serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan lebih konsentrasi terhadap pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Ketika karyawan diberikan kompensasi yang sama dari waktu ke waktu, mereka tidak perlu bergabung dengan serikat pekerja, dan dapat fokus pada pekerjaan mereka.

Hasibuan (2017:122) mengatakan bahwa kompensasi harus didasarkan pada kompensasi yang adil, dan undang-undang yang diubah.

1. Asas adil

Kompensasi harus diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan, kinerja pekerjaan, jenis pekerjaan, dan tingkat tanggung jawab dalam posisi tersebut.

2. Asas layak dan wajar

Perusahaan harus membayar karyawan dengan baik, sesuai dengan aturan pemerintah dan lainnya. Tidak ada tolak ukur yang

pasti, namun perusahaan bisa mengacu pada aturan dan kebutuhan kompensasi yang sejalan dengan manfaat.

Perusahaan harus membayar karyawan dengan baik, sesuai dengan aturan pemerintah dan lainnya. Tidak ada tolak ukur yang pasti, namun perusahaan bisa mengacu pada aturan dan kebutuhan kompensasi yang sejalan dengan manfaat. Menurut Manik (2016), reward dapat dibagi menjadi dua bagian. Yaitu, kompensasi langsung, yang meliputi gaji, upah, dan upah terkait kinerja. Yang kedua adalah kompensasi tidak langsung untuk liburan, pensiun, perjalanan, seragam, dll.

Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziah menulis surat edaran kepada Gubernur Pulau Covid pada 17 Maret 2020, memberikan perlindungan upah pekerja saat virus corona menyebar di pulau tersebut. Pemerintah setempat juga mendukung pencegahan, pengobatan, dan penyebaran Covid-19 di tempat kerja. Menteri Tenaga Kerja Ida Fuzyahh mengatakan, gubernur memberikan perlindungan upah pekerja selama wabah virus corona.

Dalam surat edaran itu salah satunya berisikan tentang aturan gaji yang sesuai dengan perusahaan, yaitu :

1. Pekerja yang berhalangan bekerja hingga 14 hari karena keterangan dokter ODP terkait Covid-19, upahnya tetap utuh.
2. Jika seorang pekerja diduga terjangkit Covid-19, atau jika mereka dikarantina secara tidak terduga menurut pendapat dokter, mereka akan dibayar upah penuh selama masa karantina.
3. Jika seorang pekerja tidak dapat masuk kerja karena penyakit Covid-19, seperti yang ditunjukkan oleh surat dokter, mereka dibayar sesuai undang-undang.

4. Sebagian atau seluruh pekerja mungkin tidak akan bekerja jika usahanya tutup karena kebijakan pemerintah daerah terkait COVID-9, terkait upaya pengendalian dan pencegahan penyakit tersebut. Pemilik bisnis dan pekerja (atau pekerja) akan menentukan berapa banyak pembayaran yang akan dilakukan, atau metode pembayaran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

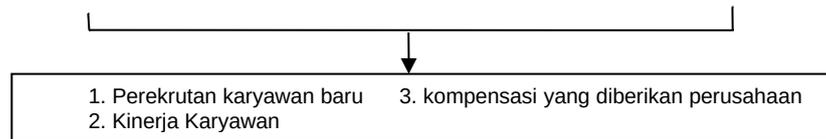
No	Peneliti	Judul	Tempat peneliti	Sampel penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
1	A. Rochim Sidik Dan Sutoyo (2020)	Analisis kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) di masa pandemi Covid-19	PT Angkasa Pura 1 (PERSERO)	Pegawai PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) sejumlah 52 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	Koefisien beta terbesar terdapat pada hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Angkasa Pura I (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya memiliki pengaruh terbesar di antara dua variabel lainnya.
2	Putu pradiva putra salain, made santana putra, putu bagus (2020)	Studi eksplorasi dampak workfrom home pada kinerja karyawan BUMN di wilayah denpasar karyawan di masa pandemi covid-19	Karyawan BUMN Di Denpasar	Karyawan BUMN Di Denpasar	Analisis Regresi Linier Berganda	Kelebihan konsep bekerja di rumah ini adalah dapat memerikan suatu kebebasan bagi karyawan mengatur jam kerjanya secara fleksibel.

No	Peneliti	Judul	Tempat peneliti	Sampel penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
3	Soehardi, Diah Ayu P, Janfry Sihte (2020)	pengaruh pandemi Covid-19 terhadap pendapatan tempat wisata dan kinerja karyawan pariwisata di Jakarta	tempat wisata di Jakarta	Semua anggota karyawan hotel, perjalanan dan wisata di Jakarta sebanyak 98 sampel,	Analisis Komposit Reliabilitas	Ketika pendapatan tempat wisata menurun, kinerja pegawainya pun sering turun.
4	Kurnia ardiansyah A (2020)	Kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X provinsi Jawa Timur saat pandemi Covid-19	Dinas Kesehatan Kabupaten X provinsi Jawa Timur	Sampel 33 karyawan yang bekerja di Dinas kesehatan Kabupaten X provinsi Jawa Timur	Analisis non parametrik (uji spearman) analisis non parametrik (uji spearman)	Karyawan mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Faktor yang berkorelasi terhadap kepuasan kerja adalah usia, status pekerjaan dan masa kerja.
5	Mahmud hamid, (2020)	Dampak coronavirus (covid-19) dan reaksi karyawan terhadap perubahan kinerja karyawan Bangladesh	Karyawan Bangladesh	Seluruh karyawan bangladesh	Analisis regresi linier.	Employee kinerja Banglades memiliki pengaruh secara signifikan oleh perubahan pandemi Covid -19
6	Anisa (2020)	Analisis pengembangan sumber daya manusia dan inovasi kerja di masa pandemi Covid – 19 terhadap kinerja pekerja penyandang disabilitas di Rumah Edukasi Batik Wistara Surabaya	Rumah Edukasi Batik Wistara Surabaya	Pekerja penyandang disabilitas	Teknik kualitatif	Pelaksanaan proses produksi sudah sesuai dengan SOP, dan para pekerja sangat antusias dan semangat melakukan pekerjaan

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan bagaimana kebijakan perusahaan mengenai kinerja karyawan diberlakukan selama masa pandemi 2009. Penelitian ini bersifat kualitatif, dan menghasilkan data berupa catatan dan rincian yang terdapat dalam teks. Jenis penelitian ini disebut penelitian deskriptif, dan digunakan untuk merinci atau menjelaskan suatu keadaan dengan menguraikan secara rinci tentang keadaan dan adanya keadaan yang diteliti.

3.2 Populasi Dan Sampel

- a. Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang ingin diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT X
- b. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif analisis.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data konsisten, prosedur standar untuk mendapatkan data untuk proyek penelitian. Data yang dikumpulkan untuk proyek ini relevan dan akurat. Tiga metode yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Penelitian kualitatif sering menggunakan observasi sebagai metode pengumpulan data, dan tujuan observasi adalah untuk menggambarkan lingkungan, orang, kegiatan, dan maknanya seperti yang dilihat oleh partisipan (Poerwandari, 2005). Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan perjalanan ke lokasi dan menyaksikan secara langsung aktivitas dan kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, mengikuti metode tanya jawab langsung. Wawancara mencari informasi yang lebih dalam dari yang diwawancarai. Sebaliknya, wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menyusun pedoman wawancara berupa pertanyaan, berdasarkan tanggapan dan fakta wawancara lainnya. Virus Covid-19 menyebabkan banyak orang jatuh sakit. Studi ini melihat bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan mereka yang bekerja saat sakit. Wawancara dilakukan setelah karyawan mengisi kuesioner, dan informasi yang diperoleh selama wawancara digunakan untuk merinci apa pendapat perusahaan tentang kinerja karyawan selama wabah virus Covid-19.

3.4 Sumber Dan Pengumpulan Data

Perpustakaan penelitian berisi data dari banyak referensi, buku, dokumen, dan informasi lain yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Ini adalah data yang diperoleh dalam sebuah penelitian (Zed, 2004). Penelitian lapangan mencari data dengan pergi langsung ke subjek dan mengajukan pertanyaan spesifik dan mengamati mereka. Data tersebut dapat berasal dari wawancara dan observasi. Sumber data yang sedang dipelajari merupakan faktor penting dalam memutuskan bagaimana mengumpulkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara pribadi, sumber data kualitatif. Sumber data penelitian lainnya adalah:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data survei yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan narasumber atau responden asli untuk memperoleh data atau informasi yang akurat.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder, yaitu sebagai bahan penunjang untuk kemudahan peneliti. Data sekunder diperoleh peneliti dengan mengumpulkan data secara tidak langsung melalui media perantara dari berbagai sumber.

3.5 Analisis Data

Metodologi penelitian kualitatif Creswells diakhiri dengan analisis data (Susanto, 2013). Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Artinya, hasil analisis dideskripsikan dengan kata-kata, dan keadaan item yang diteliti diungkapkan menurut rincian yang spesifik. Menggunakan deskripsi yang konsisten dan akurat dari fakta-fakta

yang terbukti adalah tujuan dari analisis deskriptif kualitatif. Metode ini mengikuti sistem tahapan, yang diuraikan di bawah ini:

1. Panggung sebelum bermain

Meliputi kegiatan identifikasi prioritas, paradigma teoritis, eksplorasi perangkat penelitian, termasuk observasi lapangan, konsultasi prioritas penelitian, dan penyusunan proposal penelitian.

2. Tahap kerja di tempat

Tahapan ini diperoleh melalui observasi, angket, dan wawancara dengan narasumber di PTX.

3. Tahap analisis data

Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data asli, yang kemudian dianalisis sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Data diinterpretasikan menjadi informasi yang bermakna, dan keabsahan data diperiksa dengan melihat sumber aslinya. Menempatkan data ke dalam bentuk yang berguna merupakan langkah penting dalam menganalisis konteks penelitian yang dilakukan.

4. Tahap penulisan jurnal

Mencakup kegiatan menyusun hasil penelitian dan semua rangkaian kegiatan pengumpulan data yang memberi makna pada data.

3.6 Keabsahan Data

Penelitian kualitatif dikenal validitasnya; kepastian bahwa temuan itu benar dan akurat menurut peneliti, partisipan, atau pembaca. Ada beberapa jenis validitas dalam penelitian kualitatif, termasuk validitas eksternal dan internal. Sushant melakukan penelitian pada tahun 2013, dan Sugiono melakukan penelitian pada tahun 2014. Uji validasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah triangulasi, yaitu membandingkan hasil yang diperoleh dari standar atau sumber yang berbeda. Ini adalah salah satu contoh validitas eksternal, yang mengacu pada apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke sampel populasi. Validitas internal, di sisi lain, mengacu pada keakuratan hasil penelitian. Peneliti membandingkan wawancara yang dilakukannya dengan data observasi lainnya.