

UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

Judul Skripsi

Persepsi Karyawan terhadap Proses Seleksi dan Penempatan
di PT. Masuya Graha Trikencana

Diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : Maria Fatima Manurung

Nomor Induk : 1998-11-494

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT

GUNA MENCAPAI SARJANA EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

2003

ABSTRAKSI SKRIPSI

- A. Nama : Maria Fatima Manurung
No. Mahasiswa : 1998-11-494
- B. Judul Skripsi : Persepsi Karyawan terhadap Proses Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana.
(Employees Perception of Selection Process and Placement at PT. Masuya Graha Trikencana)
- C. Jumlah halaman: 67 halaman, 7 gambar, 36 tabel
- D. Kata Kunci : Proses seleksi dan penempatan
- E. Isi Abstraksi :

Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga – tenaga kerja yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Tindak lanjut berikutnya, yaitu penempatan karyawan. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu manajemen untuk mengisi disetiap posisi dalam suatu perusahaan dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana , apakah cukup baik pelaksanaannya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apa yang menurut karyawan penting dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan , hal ini juga dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan. Sarannya agar hal ini, sebaiknya dipertahankan.

F. Buku acuan : 11 buku

G. Dosen Pembimbing : Silverius Y. Soeharso Drs., SE, Psi, MM

Jakarta, September 2003

(Silverius Y. Soeharso Drs., SE, Psi, MM)

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Sahlan. Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Penerbit Pusgrafin, 1999.
- Davis, Keith. Human Resources and Personal Management. New York : Mc Graw Hill, 1990.
- Gaspersz, Vincent. Manajemen Bisnis Total dalam Era Globalisasi. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia, 1997.
- Hasibuan, Malayu . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2001.
- Handoko, T.Hani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hollander. Principles and Methods of Social Psychology. Prentice Hall Int, 1991.
- Kotler, Phillip. Marketing Management Analysis, Planning, Implementation & Control . Prentice Hall Int, 1995.
- Leslie, Lazar Kanuk and Leon G. Schiffman. Consumer Behavior. Prentice Hall International, 1994.
- P. Robbins, Stephen. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, 2001.
- Supranto, J. Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1991.
- W. Mellot , Douglas. Fundamentals of Consumer Behavior Penn Well Books. 1993.

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA

JAKARTA

Diterima dan disetujui
untuk diujikan

Dosen Pembimbing

(Silverius .Y.Soeharso Drs., SE, Psi,MM)

Jakarta, September 2003

Judul Skripsi

Persepsi Karyawan terhadap Proses Seleksi dan Penempatan
di PT. Masuya Graha Trikencana

Nama Mahasiswa : Maria Fatima Manurung

Nomor Induk : 1998-11-494

Jakarta, September 2003
Dosen Pembimbing Skripsi

(Silverius .Y.Soeharso Drs., SE, Psi,MM)

Tim Penguji

Ketua :

Anggota I :

Anggota II :

Anggota III :

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan dan Pembatasan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4. Model Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Arti, proses terbentuknya dan faktor yang mempengaruhi persepsi	7
2.2. Pengertian seleksi	12
2.3. Tujuan seleksi	15
2.4. Kualifikasi yang menjadi dasar seleksi	17
2.5. Metode seleksi	19
2.6. Prosedur seleksi	21
2.7. Bagan prosedur seleksi pada PT. Masuya Graha Trikencana	26
2.8. Pengertian penempatan	26
2.9. Hubungan antara seleksi dengan penempatan	27
iii	
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan penelitian	28
3.2. Definisi operasional variabel	29

	3.3	Metode pengumpulan, pengolahan dan penyajian	
		data	30
	3.4	Teknik analisis data	35
BAB IV		ANALISIS DATA PENELITIAN	
	4.1	Pendahuluan.....	38
	4.2	Analisis Data	41
BAB V		KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1	Kesimpulan	65
	5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA			
LAMPIRAN			
DAFTAR PERTANYAAN			

DAFTAR TABEL

	Halaman
Karakteristik responden (jenis kelamin).....	42
Karakteristik responden (usia).....	42
Karakteristik responden (pendidikan).....	43
Karakteristik responden (lowongan pekerjaan).....	44
Karakteristik responden (lama dan bekerja)	44
Persepsi karyawan terhadap Penyeleksian	
Surat Lamaran Kinerja Karyawan	45
Kinerja karyawan terhadap Penyeleksian	
Surat Lamaran Kinerja Karyawan	46
Persepsi karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Akademik.....	46
Kinerja Karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Akademik.....	47
Persepsi karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Fisik	47
Kinerja Karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Fisik	48
Persepsi karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Psikotest	48
Kinerja Karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Psikotest.....	49
Persepsi karyawan terhadap Pengumuman Hasil Test	49
Kinerja Karyawan terhadap Pengumuman Hasil Test	50
Persepsi karyawan terhadap Wawancara oleh Personalia	50
v	
Kinerja karyawan terhadap Wawancara oleh Personalia	5
Persepsi karyawan terhadap Surat Referensi Perusahaan	51
Kinerja Karyawan terhadap Surat Referensi Perusahaan.....	52
Persepsi karyawan terhadap Pemeriksaan Referensi Pribadi.....	52
Kinerja Karyawan terhadap Pemeriksaan Referensi Pribadi.....	53

Persepsi karyawan terhadap Pemberian Surat Medis	53
Kinerja Karyawan terhadap Pemberian Surat Medis	54
Persepsi karyawan terhadap Pengecekan Medis Perusahaan	54
Kinerja Karyawan terhadap Pengecekan Medis Perusahaan	55
Persepsi karyawan terhadap Wawancara oleh Calon Atasan	55
Kinerja Karyawan terhadap Wawancara oleh Calon Atasan	56
Persepsi karyawan terhadap Training	56
Kinerja Karyawan terhadap Training.....	57
Persepsi karyawan terhadap Penempatan	57
Kinerja Karyawan terhadap Penempatan	58
Persepsi karyawan terhadap Mutasi	58
Kinerja karyawan terhadap Mutasi.....	59
Persepsi karyawan terhadap Publisitas Lowongan Kerja	59
Kinerja Karyawan terhadap Publisitas Lowongan Kerja	60
Perhitungan rata – rata dari persepsi karyawan terhadap proses seleksi dan penempatan	60-61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Model Penelitian	4
Diagram Kartesius.....	37
Bagan Struktur Organisasi PT.Masuya Graha Trikencana	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dimana aktivitas bergerak dengan cepat tanpa dibatasi oleh batasan negara telah mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia yang cukup pesat, termasuk pula didalamnya perkembangan teknologi yang semakin kompetitif, sehingga dunia usaha saat ini dituntut untuk bekerja secara profesional. Dimana kelangsungan bisnis mutlak tergantung dari asset utama perusahaan, yaitu karyawan.

Karyawan bukan mesin uang, dan material yang sifatnya pasif melainkan karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (Drs.H.Malayu S.P Hasibuan, Management SDM,2002,hal 33)

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya

tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilan.

Untuk itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi dan penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan.

Tindak lanjut berikutnya, yaitu penempatan karyawan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man in the right place and the right man behind the right job."

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja

akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Dengan melihat hal ini , maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DI PT. MASUYA GRAHA TRIKENCANA.

1.2 Rumusan dan Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini , penulis akan menganalisa tentang pelaksanaan seleksi calon karyawan dan penempatan karyawan tersebut pada setiap jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.

Dengan demikian hal-hal yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana tanggapan dari karyawan terhadap seleksi dan penempatan yang dilaksanakan oleh PT. Masuya Graha Trikencana?

Sejauh mana tingkat objektivitas dari pelaksanaan proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Masuya Graha Trikencana?

Apakah penempatan karyawan pada jabatannya sudah sesuai dengan keahliannya?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

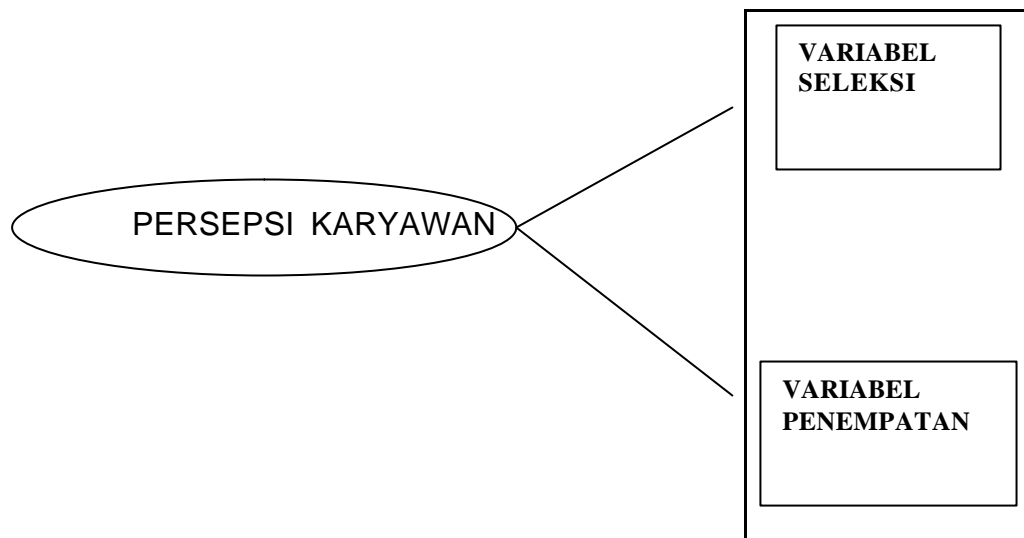
Memberikan informasi tentang apa dan bagaimana prosedur seleksi calon karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana.

Diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan untuk menentukan prosedur seleksi serta penempatan dengan baik dan sistematis , selain itu hal ini agar dilaksanakan dengan objektif.

Bagi penulis untuk menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai seleksi dan penempatan karyawan.

1.4 Model Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk melihat hubungan antara variable-variabel yang diteliti , yaitu proses seleksi dan penempatannya dengan persepsi karyawan. Model penelitian yang digunakan oleh penulis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Model Penelitian

Disini kita akan melihat bagaimanakah persepsi karyawan atas pelaksanaan proses seleksi dan penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Masuya Graha Trikencana.

1.5 Sistematika Penulisan

Didalam menyusun dan membahas penelitian ini penulis harus membangunnya dalam lima bab. Adapun sistematika penulisan bab ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah , tujuan dan kegunaan penelitian , model penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini merupakan penyebaran teori yang digunakan penulis dalam penelitian proses seleksi calon karyawan serta penempatannya.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai bagaimana penulis mengadakan penelitiannya. Serta metode-metode yang digunakan.

Bab IV: Analisis Data Penelitian

Bab ini membahas tentang gambaran singkat obyek penelitian pada perusahaan mengenai proses seleksi yang diadakan serta penempatan karyawan

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan akhir yang diambil dari hasil analisa dan memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi semua pihak.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Arti, Proses terbentuknya,dan Faktor yang mempengaruhi Persepsi

2.1.1 Arti Persepsi

Terbentuknya persepsi dimulai dengan pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh, merasakan, dan menerima sesuatu hal yang kemudian seseorang menseleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi suatu gambaran yang berarti. Terjadinya pengamatan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau dan sikap seseorang dari individu. Dan biasanya persepsi ini hanya berlaku bagi dirinya sendiri dan tidak bagi orang lain. Selain itu juga persepsi ini tidak bertahan seumur hidup dapat berubah sesuai dengan perkembangan pengalaman, perubahan kebutuhan, dan sikap dari seseorang baik laki-laki maupun perempuan. Berikut dikemukakan arti persepsi dari beberapa ahli:

Menurut Philip Kotler (Manajemen Pemasaran, 1993, hal 219):

“Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti.”

Menurut Leon G Schiffman & Leslie L. Kanuk (Consumer Behavior , 2000, p 122) :

“Perception is defined as the process by which an individual selects and interpret stimuli into a meaningful and coherent picture of the world.”

Artinya persepsi adalah suatu proses berpikir yang dilalui oleh seorang dalam memilih , mengorganisasi dan menginterpretasikan rangsangan atau stimuli kedalam suatu gambaran yang mempunyai arti dan menyeluruh didunia sekelilingnya.

Menurut Well , William D , David Prensky (Consumer Behavior , 1998 , p 25)

“Perception is the process by which an individual select stimuli , organizes, information about those stimuli , and interprets the information.”

Artinya bahwa persepsi itu adalah proses dimana individu menyeleksi rangsangan, mengorganisasi informasi mengenai rangsangan tersebut dan mengartikan informasi tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins (Organizational Behavior, 2001, p 122):

“Perception is a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions inorder to give meaning to their environment.”

Menurut Hollander (Principles and methods of Social Psychology, 1991, p123)

Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses kategorisasi dan interpretasi yang bersifat selektif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah katakteristik orang yang dipersepsi dan faktor situasional.

Setelah membaca arti persepsi dari beberapa ahli, maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa persepsi merupakan proses seorang individu untuk menangkap suatu hal yang ia lihat dan rasakan kemudian

dievaluasi lebih lanjut menjadi suatu gambaran atau pendapat yang dimengerti olehnya.

2.1.2 Proses Terbentuknya Persepsi

Setelah kita mengetahui arti-arti persepsi dari beberapa ahli diatas, sekarang penulis mencoba menjelaskan bagaimana proses terbentuknya suatu persepsi menurut Douglas W. Mellot (Fundamentals of Consumer Behavior 1993, p313):

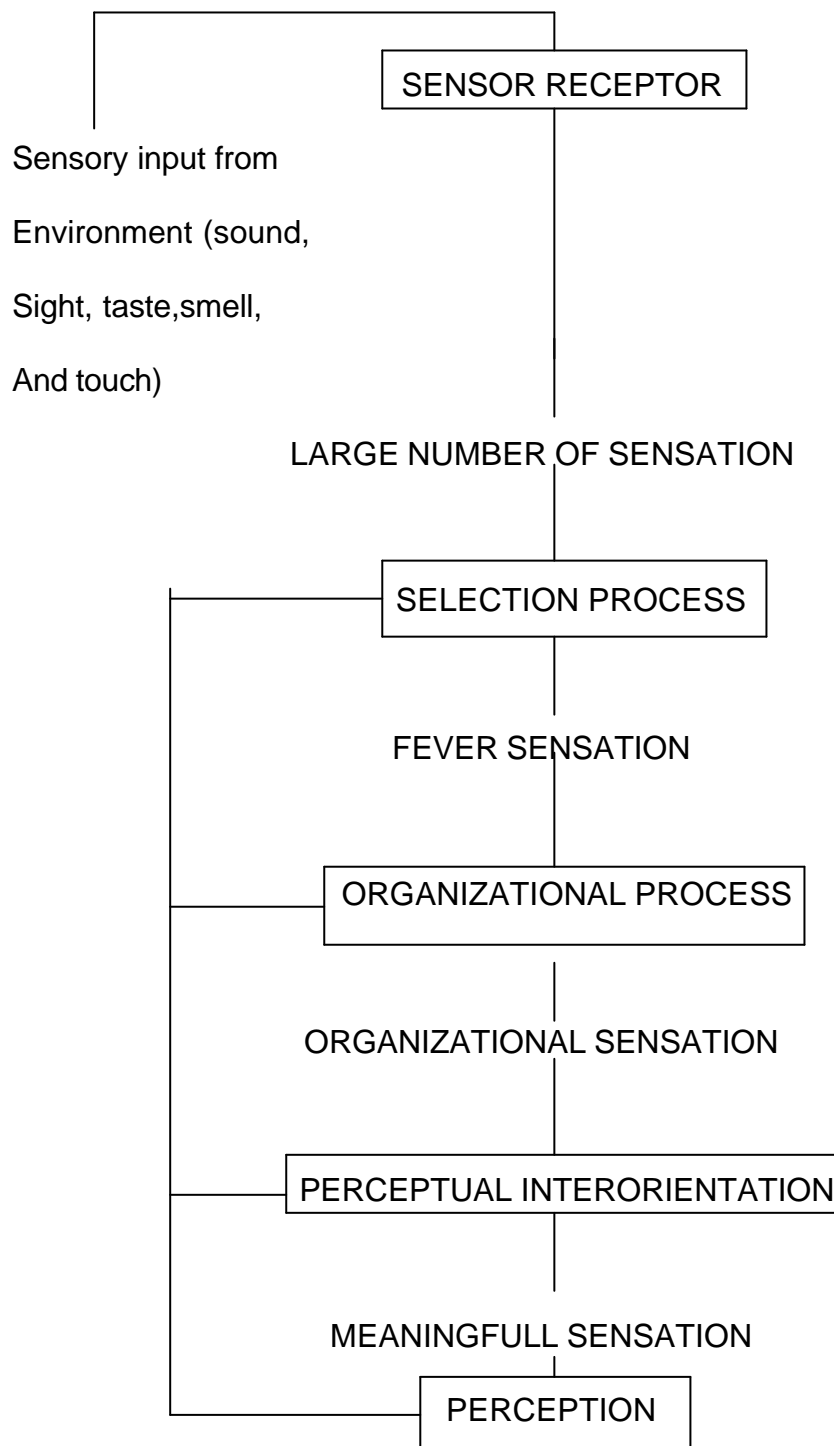
Proses pembentukan persepsi diawali dengan masuknya sumber melalui suara, penglihatan, rasa, aroma atau sentuhan manusia, diterima oleh indera manusia (sensory receptor) sebagai bentuk sensation.

Sejumlah besar sensation yang diperoleh dari proses pertama diatas kemudian diseleksi dan diterima. Fungsi penyaringan ini dijalankan oleh faktor seperti harapan individu, motivasi, dan sikap.

Sensation yang diperoleh dari hasil penyaringan pada tahap kedua itu merupakan input bagi tahap ketiga, tahap pengorganisasian sensation. Dari tahap ini akan diperoleh sensation yang merupakan satu kesatuan yang lebih teratur dibandingkan dengan sensation yang sebelumnya.

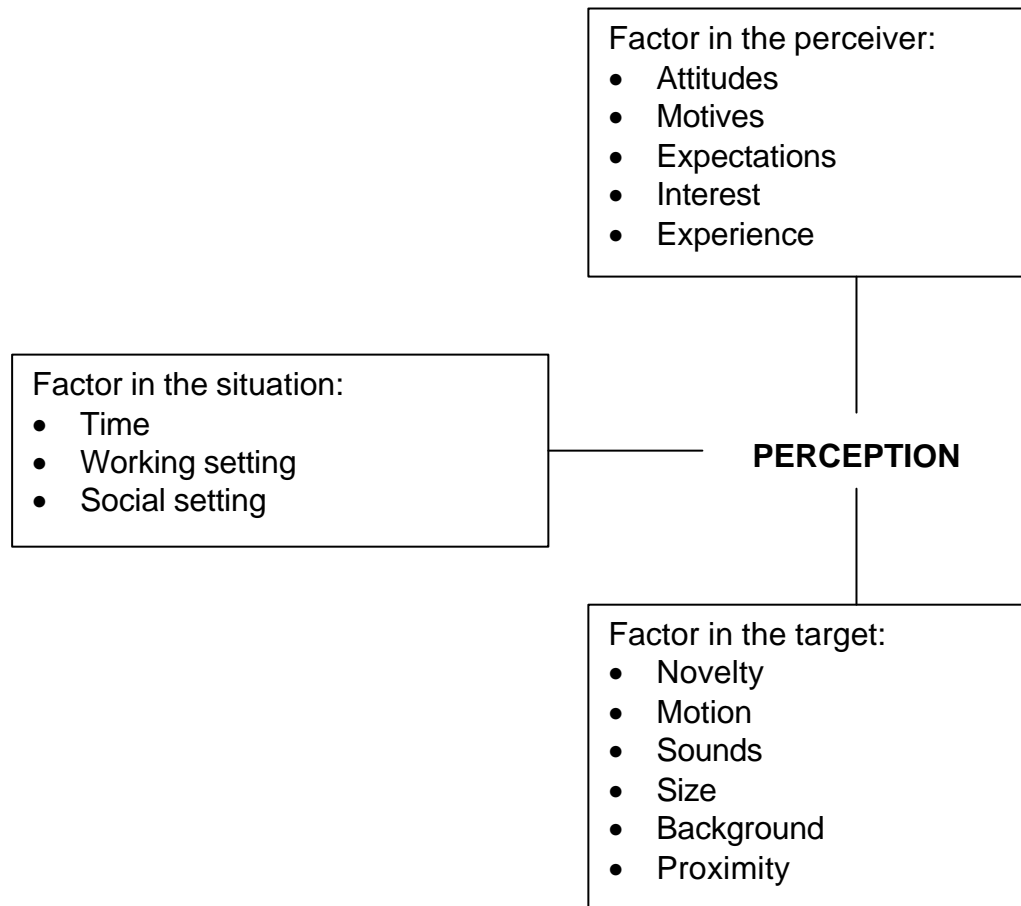
Tahap keempat merupakan tahap penginterpretasian seperti pengalaman, proses belajar, dan kepribadian. Apabila proses ini selesai dilalui, maka akan diperoleh hasil akhir berupa **Persepsi**.

The process Of Perception gambar 2.1



Kita juga akan melihat bagaimana faktor-faktor yang membentuk suatu persepsi menurut Stephen P. Robbins (Organizational Behavior, 2001, p124)

Gambar 2.2



2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sekarang kita juga akan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Vincent (Manajemen Bisnis Total, 1997, hal 35):

- a. Pengalaman masa lalu (terdahulu) dapat mempengaruhi seseorang karena manusia biasanya akan menarik kesimpulan yang sama dengan apa yang ia lihat, dengar, dan rasakan.
- b. Keinginan dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam hal membuat keputusan. Manusia cenderung menolak tawaran yang tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan.
- c. Pengalaman dari teman-teman, dimana mereka akan menceritakan pengalaman yang telah dialaminya. Hal ini jelas mempengaruhi persepsi seseorang.

2.2 Pengertian Seleksi

Sebelum kita mengetahui bagaimana proses seleksi itu ada baiknya kita mengetahui tentang apa itu seleksi, dan mengapa seleksi itu sangat penting dalam suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diperlukan, perusahaan membutuhkan seleksi yang tepat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa teknis dari segi seleksi tidak lain dari usaha untuk mendapatkan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat yaitu pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan masing-masing.

Apabila perusahaan kurang memperhatikan seleksi maka ini berarti menutup jalan untuk mencapai efisiensi kerja yang baik dan menghambat pengembangan manajemen perusahaan ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian tersebut diatas jelas terlihat bahwa seleksi karyawan mempunyai peranan yang penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang pengertian seleksi, akan dikutip beberapa pendapat dari beberapa ahli, antara lain:

Menurut T. Hani Handoko (Manajemen Sumber Daya Manusia, 1996, hal 146):

“Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak diterima oleh perusahaan tersebut.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2002, hal 47):

“Suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.”

Menurut William B. Wheter.Jr dan Keith Davids (Human Resources and Personality Management, 1996, p114):

“Seleksi merupakan serangkaian langkah tertentu untuk memilih calon-calon pegawai yang dipekerjakan. Proses ini dimulai dari saat pelamaran dan keahlian dengan keputusan penerimaan”

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi pegawai adalah memperoleh karyawan yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang akan ditariknya.

Dan dapat ditambahkan kembali bahwa seleksi sangat berperan bila ternyata para karyawan berprestasi baik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan.

Adapun alasannya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi manajemen sebagian dan selamanya akan bergantung pada bawahan. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan akan tidak efektif melaksanakan pekerjaan dan pada gilirannya prestasi manajemen akan menurun. Oleh karena itu, waktu untuk menyaring calon karyawan yang tidak cakap hendaknya dilakukan lebih adil sebelum mereka diangkat.
2. Seleksi yang efektif adalah penting karena dana yang diinvestasikan dalam merekrut dan mengangkat calon karyawan itu cukup besar sehingga apabila seleksi tidak berhasil, berarti manajemen telah melakukan pemborosan.
3. Seleksi yang baik adalah penting karena implikasi hukum terhadap penggunaan prosedur seleksi yang illegal yang mana kita

menghindarkan penerimaan calon karyawan yang tidak melalui prosedur sebenarnya.

2.3 Tujuan Seleksi

Proses Seleksi merupakan untuk mempertemukan syarat-syarat yang diinginkan dengan orang yang akan diterima menjadi karyawan dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan sesuai dengan yang tertera pada uraian jabatan, sehingga semboyan daripada **“The Right Man On The Right Place”** akan menjadi kenyataan.

Seleksi yang dilakukan oleh perusahaan menurut (Malayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) pada umumnya dilakukan sesuai dengan:

a. Etika Sosial

Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika social. Artinya memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat yang berlaku di negara yang bersangkutan

b. Spesifikasi Pekerjaan atau Jabatan

Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman pelaksanaan seleksi, karena dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut.

c. Kebijakan Perburuhan Pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang perburuhan pemerintah. Peraturan perburuhan melarang adanya diskriminasi kulit, agama, dan suku bangsa.

d. Ekonomis

Tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan.

Tujuan diadakannya seleksi karyawan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan prestasinya pada perusahaan.

Pada umumnya tujuan seleksi, yaitu:

1. Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan(jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi).
2. Untuk mengukur kemampuan calon karyawan atau pelamar, apakah dapat mengerjakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan.
3. Untuk menyiapkan dan membentuk kader-kader karyawan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

2.4 Kualifikasi yang Menjadi Dasar Seleksi

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan seleksi diberbagai perusahaan menurut Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001 adalah sebagai berikut:

2.4.1 Keahlian

Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Teknikal Skill, merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh pegawai pelaksanaan.
- b. Human Skill, merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh yang akan memimpin beberapa bawahan.
- c. Konseptual Skill, merupakan keahlian yang dimiliki oleh mereka yang memegang jabatan pucuk pimpinan dan sebagai figure yang harus mampu menkoordinasikan aktivitas-aktivits utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

2.4.3 Kesehatan Fisik

Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

2.4.4 Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

2.4.5 Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggungjawab, cenderung absensi, dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan turnover-nya rendah.

2.4.6 Kerja Sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertical maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

2.4.7 Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas

kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

2.4.8 Inisiatif dan Kreatif

Hal ini merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.9 Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

2.5 Metode Seleksi

Beberapa metode yang tepat untuk menyeleksi para calon karyawan menurut Malayu Hasibuan (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2002, hal 50), metode-metode tersebut diantaranya, sebagai berikut:

2.5.1 Metode Non-Ilmiah

Adalah seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman.

Menggunakan bahan-bahan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak.
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilai.
- c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman.
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.
- e. Mengadakan wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan.

Metode ini merupakan metode seleksi yang berdasarkan tradisi lama atau metode lama, itu mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang karyawan untuk memangku suatu jabatan.

2.5.2 Metode Ilmiah

Adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu.

Seleksi metode ini merupakan pengembangan seleksi non-ilmiah. Adapun prosedur seleksi yang lazim diadakan adalah sebagai berikut:

- a. Seleksi surat lamaran yang masuk.
- b. Pengisian formulir lamaran.
- c. Pemeriksaan referensi.
- d. Wawancara pendahuluan.
- e. Test-test pemeriksaan
- f. Test psikologi.

- g. Persetujuan atasan langsung.
- h. Memutuskan diterima atau ditolak.

Dalam metode ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan test kepada calon karyawan yang mana nilai dan hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan tersebut diterima atau ditolak.

2.6 Prosedur Seleksi

Langkah I : Penerimaan pendahuluan

Proses seleksi merupakan dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Pada saat ini biasanya dilakukan penyeleksian surat-surat lamaran yang masuk menjadi dua bagian, yaitu surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

Langkah II : Tes-tes Penerimaan

Tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif objektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan yang sekarang. Selain itu tes penerimaan merupakan proses untuk mencari data calon karyawan

yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan yang akan dijabat.

Bentuk-bentuk tes penerimaan ini biasanya adalah:

Physical tes (medical tes), yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar.

Academic tes (knowledge tes), yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.

Physiological tes, yaitu proses menguji tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari pelamar.

Langkah III : Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi diterimanya atau tidak seorang pelamar. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli akan dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara ini pula akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

Langkah IV : Pemeriksaan Referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai pelamar yang

bersangkutan. Referensi yang digunakan biasanya adalah personel references dan employment references.

Personal references adalah referensi yang dapat memberikan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar. Referensi ini biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman dekat pelamar

Employment references adalah referensi yang dapat memberikan informasi atau semacam jaminan mengenai latar belakang maupun pengalaman kerja pelamar bersangkutan. Referensi ini biasanya diberikan oleh perusahaan asal pelamar atau oleh teman yang telah pernah bekerja sama dalam suatu organisasi. Jadi pada prinsipnya, semakin penting, strategis, dan vital suatu jabatan, semakin cermat pemeriksaan referensi.

Langkah V : Evaluasi Medis

Evaluasi ini merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Evaluasi ini hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya

Langkah VI : Wawancara oleh Penyelia

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan

pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

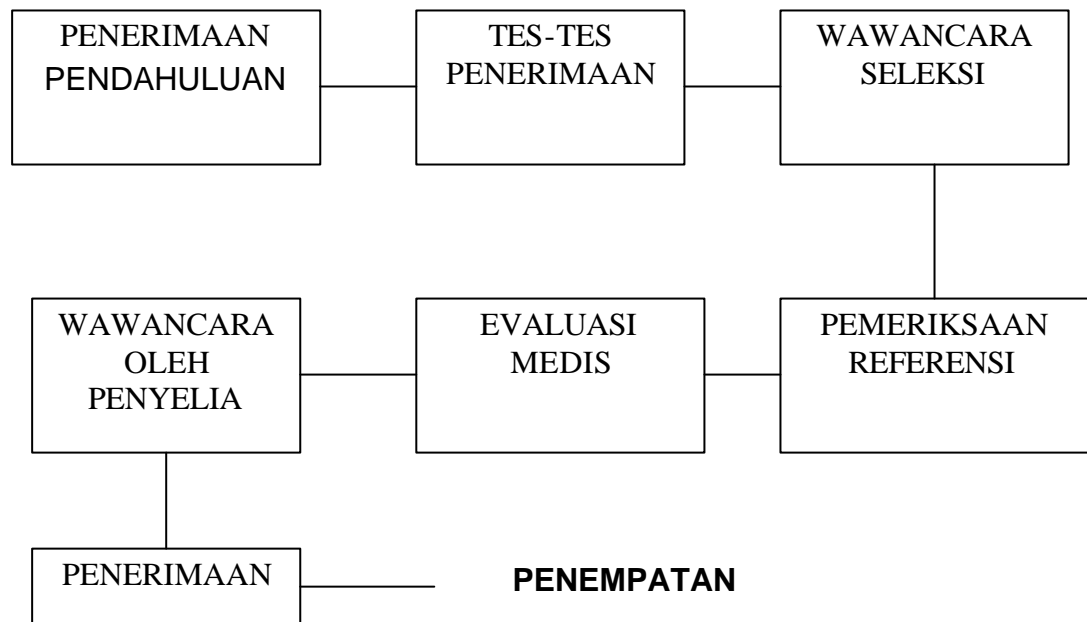
Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

Langkah VII : Penerimaan

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Keputusan ini menandai berakhirnya proses seleksi.

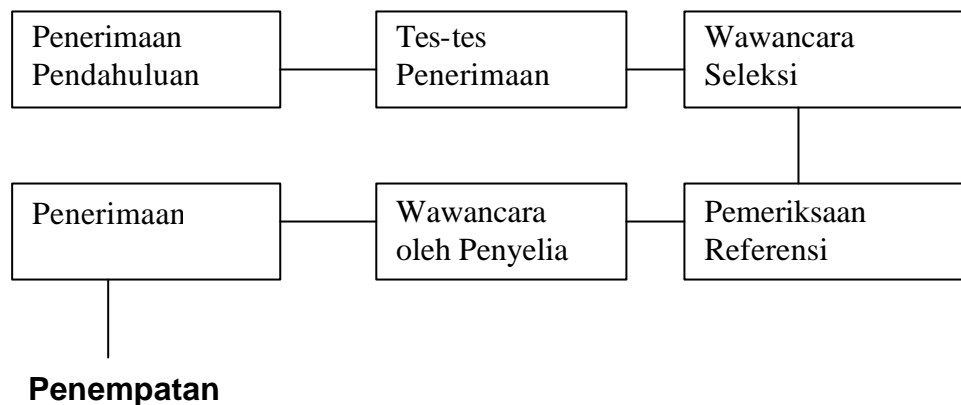
Langkah VIII : Penempatan

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan



Bagan Prosedur Seleksi
gambar 2.3

2.7 Bagan Prosedur Seleksi pada PT Masuya Graha Trikencana



Gambar 2.4
Bagan Prosedur Seleksi di PT Masuya Graha Trikencana

2.8 Pengertian Penempatan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi. Penempatan ini harus dilakukan dengan tepat sebab merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Berikut dikemukakan beberapa pengertian penempatan berdasarkan pandangan beberapa ahli, antara lain:

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2002, hal 63):

“Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.”

Menurut William B. Wheter Jr dan Keith Davids (Human Resources and Personnel Management, 1996, p 126):

“Placement is the assignment or reassignment of an employee to a new job” and within these constraints, the three major classes of placement decision are promotion, transfer, and demotion.”

Maksudnya penempatan adalah memposisikan atau memposisikan kembali seorang karyawan pada suatu pekerjaan yang baru dan termasuk didalamnya terdapat tiga jenis kebijakan yaitu: promosi, transfer, dan demosi.

Menurut Dr Sahlan Asnawi (Aplikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 1999, hal26)

“Penempatan tenaga kerja merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi dalam suatu organisasi dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat yang dibutuhkan”.

2.9 Hubungan antara Seleksi dengan Penempatan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa panempatan adalah tindak lanjut dari seleksi. Dengan seleksi yang ketat, cermat, teliti, dan jujur kita akan mendapatkan karyawan yang berqualified dan penempatan yang tepat. Karena penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pelaksanaan seleksi yang baik dan jujur serta penempatan yang tepat akan membuat pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (menurut J. Supranto, Metode Riset , 1991, hal 1). Ringkasnya penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

1. Untuk mengetahui sesuatu
2. Untuk mengetahui sebab – akibat (causal effect), melalui pengujian hipotesis
3. Untuk meramalkan informasi secara “ predictive “

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam rangka menunjang skripsi ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif dengan cara membandingkan pelaksanaan seleksi pada PT. Masuya Graha Trikencana dengan teori tentang pelaksanaan seleksi serta melihat apakah penempatan karyawan dilakukan setelah seleksi dilaksanakan. Adapun alasan penulis menggunakan penelitian dekritif dikarenakan penulis mencoba untuk menguraikan tentang sifat – sifat (karakteristik) dari suatu keadaan disini adalah tentang persepsi karyawan mengenai pelaksanaan seleksi dan

penempatan karyawan yang dilaksanakan
Trikenca.

PT. Masuya Graha

3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Seleksi adalah suatu proses mendapatkan karyawan baru dengan melalui beberapa tahap, sebagai berikut :
 - a. Pemeriksaan berkas lamaran antara surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat
 - b. Tes penerimaan dilakukan guna mendapatkan informasi yang objektif tentang pelamar dibandingkan dengan para pelamar lainnya
 - c. Wawancara seleksi merupakan percakapan formal dan mendalam dengan pelamar dan pewawancara
 - d. Evaluasi medis untuk mengetahui kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi untuk jabatan yang bersangkutan
 - e. Wawancara penyelia yang dilakukan oleh atasan langsung atau biasanya tahap yang akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Penempatan adalah merupakan hasil setelah calon karyawan melewati proses seleksi yaitu menempatkan karyawan pada jabatan yang disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya

3.3 Metode Pengumpulan, Pengolahan dan Penyajian Data

3.3.1 Metode pengumpulan data

Pada dasarnya terdapat tiga macam metode pengumpulan data dalam riset yaitu :

- a. Sensus, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencatat seluruh elemen objek penelitian. Keunggulan dari sensus adalah dapat memperoleh nilai yang sebenarnya, sedangkan kelemahannya adalah membutuhkan banyak biaya, waktu dan tenaga, sehingga jarang dipergunakan dalam riset
- b. Sampling, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencatat sebagian kecil dari populasi atau dengan perkataan lain sampelnya saja. Keunggulan dari sampling adalah biayanya yang relatif tidak mahal, tenaga dan waktu yang diperlukan relatif sedikit namun tetap diperoleh data yang up to date.
- c. Studi kasus atau case study, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mengambil beberapa elemen atau satu elemen saja dan setting yang tidak jelas populasinya,

kemudian masing-masing elemen diselidiki secara mendalam. Sehubungan dengan populasi yang tidak jelas, maka kita tidak memperkirakan nilai sesungguhnya sehingga kesimpulan yang dapat ditarik hanya terbatas pada elemen – elemen yang diselidiki saja.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling karena keterbatasan waktu, tempat dan biaya. Setelah penulis memutuskan metode pengumpulan data yang akan digunakan, selanjutnya ditentukan jenis, sumber data dan cara yang menyangkut karakteristik atau sifat dari elemen – elemen yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. Dapat dilakukan dengan cara membaca buku – buku wajib atau buku ilmiah dan buku referensi yang berhubungan dengan masalah – masalah yang akan dibahas
2. Penulis melakukan kunjungan langsung ke perusahaan yang bersangkutan dan responden untuk memperoleh data konkret yang sesuai dengan kepentingan penulisan skripsi ini

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam kunjungan itu, yaitu :

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara langsung dengan pihak perusahaan guna mendapatkan data yang bermanfaat dalam melakukan penelitian, seperti berikut:

- ◆ Penjelasan singkat mengenai PT. Masuya Graha Trikencana, aktivitas perusahaan, dan struktur organisasi
- ◆ Darimana PT. Masuya Graha Trikencana mendapatkan pegawai baru ?
- ◆ Bagaimana proses penyeleksian pegawai baru ?
- ◆ Bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai baru pada PT. Masuya Graha Trikencana dan apakah penempatan sudah disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian dari pegawai tersebut ?

b. Kuesioner

Yaitu peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 60 orang dimana kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan-pertanyaan tertutup (closed – ended question) mengenai proses pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan yang dilakukan PT. Masuya Graha Trikencana. Jenis

kuesioner yang menggunakan daftar pertanyaan tertutup (closed ended) memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan.

Beberapa kelebihan dalam menggunakan pertanyaan tertutup dalam kuesioner adalah :

- ◆ Memudahkan peneliti dalam pencatatan jawaban
- ◆ Pengolahan data menjadi lebih mudah
- ◆ Efisiensi dalam hal waktu

Sedangkan kekurangan dalam menggunakan pertanyaan –pertanyaan tertutup pada kuesioner adalah :

- ◆ Pembuatannya lebih sulit karena harus memikirkan alternative – alternative jawaban yang memungkinkan
- ◆ Adanya kemungkinan kurang atau tidak tersedianya alternative jawaban yang diinginkan responden
- ◆ Kesempatan dalam mengungkapkan pendapat menjadi lebih terbatas atau lebih sedikit

Satu set kuesioner terstruktur dirancang untuk keperluan studi ini yang terdiri dari dua bagian :

1. Bagian pertama, merupakan data mengenai karakteristik responden yang mana menggambarkan diri responden
2. Bagian kedua, terdiri dari pertanyaan – pertanyaan mengenai persepsi karyawan terhadap proses seleksi

dan penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut

3.3.2 Metode pengolahan data

Langkah - langkah pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Melakukan editing terhadap kuesioner

Dalam tahap ini penulis memeriksa bahan yang telah diisi oleh responden. Di sini penulis akan meneliti apakah ada kesalahan dalam pengisian kuesioner

2. Tabulasi

Setelah data dan diberi skor oleh responden, maka dalam tahap tabulasi ini penulis akan menyusun data – data tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal tersebut dimaksudkan agar data tersebut mudah dimengerti

3.3.3 Metode penyajian data

Setelah data dikumpulkan sesuai dengan jumlah responden yang akan diteliti lalu diolah dengan melalui beberapa tahap seperti penjelasan diatas, maka data yang kita terima telah dapat kita sajikan seperti bentuk tabel, ataupun jumlah rata – rata.

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana penulis menggunakan likert scale, yaitu skala pengukuran sikap melibatkan serangkaian pernyataan berkaitan dengan sikap, dimana setiap jawaban diberikan bobot nilai yang berbeda – beda sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan proses seleksi dan penempatan karyawan, maka diberikan bobot sebagai berikut :

- ◆ Jawaban sangat penting diberi bobot 5
- ◆ Jawaban penting diberi bobot 4
- ◆ Jawaban cukup penting diberi bobot 3
- ◆ Jawaban kurang penting diberi bobot 2
- ◆ Jawaban tidak penting diberi bobot 1

Sedangkan untuk penilaian kinerja karyawan dalam menyelenggarakan proses seleksi dan penempatan oleh karyawan diberikan nilai sebagai berikut :

- ◆ Jawaban sangat baik diberi bobot 5
- ◆ Jawaban baik diberi bobot 4
- ◆ Jawaban cukup baik diberi bobot 3
- ◆ Jawaban kurang baik diberi bobot 2
- ◆ Jawaban tidak baik diberi bobot 1

Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel yang diwakili oleh X dan Y, dimana X merupakan kinerja karyawan, sedangkan Y merupakan persepsi karyawan.

Rumus yang akan digunakan penulis adalah :

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

Dimana X = skor rata – rata kinerja karyawan

Y = skor rata – rata persepsi karyawan

n = jumlah responden

Dalam menyajikan data – data statistik yang diperoleh dari kuesioner, penulis menggunakan alat bantu berupa :

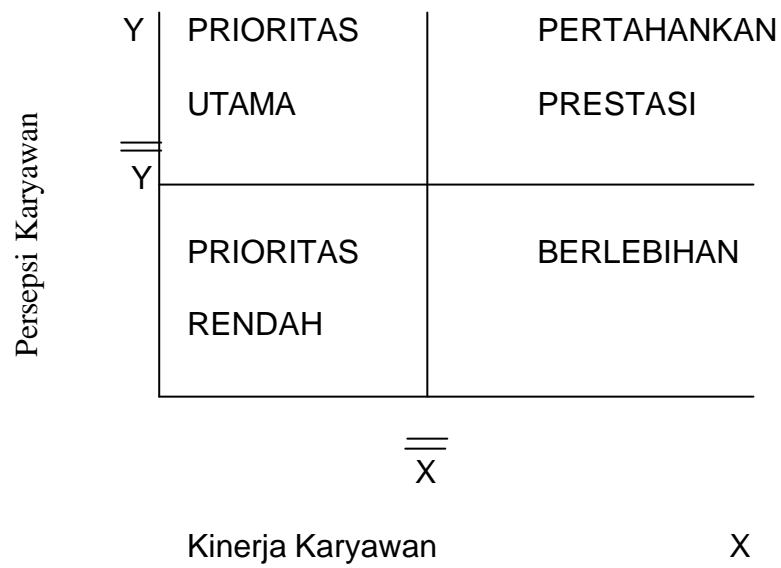
1. Tabel

Tabel ini menyajikan persentase dari masing – masing kelompok. Tabel ini terbagi atas dua yaitu :

- a. Tabel karakteristik responden
- b. Tabel harapan dan penilaian terhadap pelaksanaan seleksi dan penempatan

2. Diagram Kartesius

Merupakan suatu bagan yang terdiri dari empat bagian dan dibatasi oleh dua buah garis berpotongan tegak lurus pada titik (X,Y)



BAB IV

ANALISIS DATA PENELITIAN

4.1 Pendahuluan

PT. Masuya Graha Tri Kencana adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman, dimana perusahaan ini berlokasi di Jalan Agung Karya IV No.22 Jakarta Utara.

Pada awalnya perusahaan ini hanya beroperasi di daerah Jakarta saja. Tetapi beberapa tahun kemudian perusahaan ini mulai mengepakkan sayapnya dari Bekasi Jogjakarta, Surabaya, kemudian ke Bali.

Keberhasilan perusahaan ini hingga bisa memiliki anak cabang diluar Jakarta dikarenakan dalam pembagian tugas dan pelimpahan wewenang pada setiap karyawannya sangatlah jelas.

Dalam bagan struktur organisasi PT. Masuya Graha Tri Kencana, pimpinan terdiri dari Dewan Direksi. Untuk Pelaksanaan Operasi perusahaan, dibentuklah lima Departemen utama yang masing – masing terdiri dari :

A. Finance and Accounting

Kelompok yang berhubungan langsung dengan tujuan kegiatan finance dan accounting terdiri dari :

- Hutang piutang
- Kasir

- Penagihan
- Pajak

B. Purchasing

Kelompok ini berhubungan langsung dengan kegiatan pembelian baik lokal maupun import.

C. HRD, General

Kelompok ini berhubungan langsung dengan kegiatan personalia dan umum perusahaan yang terdiri dari : HRD dan General

D. Marketing

Kelompok ini berhubungan langsung dengan bagian marketing perusahaan dalam memasarkan produk makanan dan minuman ke customer

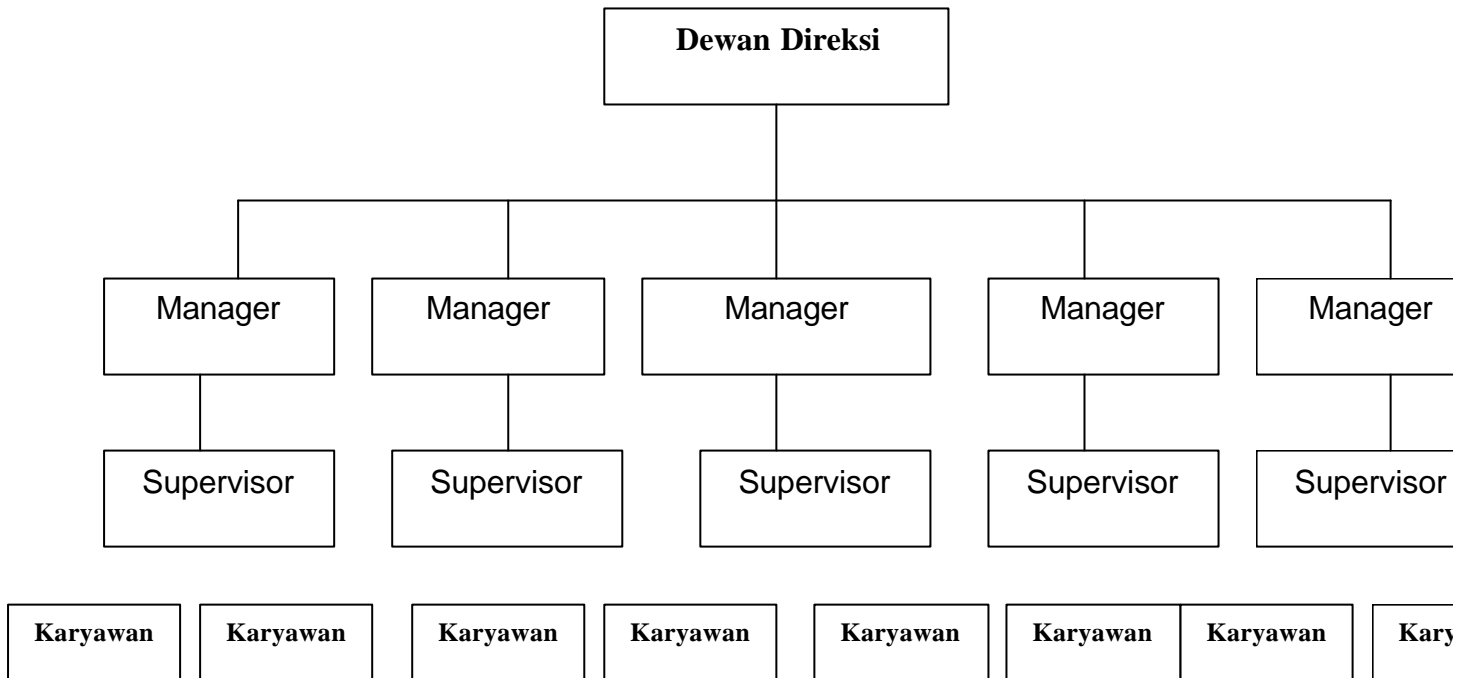
E. MIS

Kelompok ini berhubungan dengan sistem komputerisasi yang diterapkan oleh perusahaan

Sedangkan pembagian manajemen perusahaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan Perusahaan (Dewan Direksi)
- b. Pimpinan Departemen (Manager)
- c. Seksi / Regu (Supervisor)
- d. Bagian (Para Staff)

STRUKTUR ORGANISASI



4.2 Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data dari responden, selanjutnya langkah yang diambil adalah melakukan analisis data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Dalam hal ini penulis menggunakan alat bantu tabel dan diagram kartesisus. Proses penyajian analisis data ini dibagi dalam tiga kategori yaitu :

1. Karakteristik responden, yang menyajikan profil responden kedalam lima kategori, yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan, lowongan kerja dan lama bekerja
2. Persepsi karyawan dan kinerja karyawan terhadap proses seleksi dan penempatan ; yang menyajikan data mengenai penyeleksian surat lamaran, penyelenggaraan test (test akademik, test fisik, tests psikotes), hasil test, wawancara pertama oleh personalia pemeriksaan referensi dari perusahaan sebelumnya dari keluarga atau orang terdekat, surat evaluasi medis, pemeriksaan medis oleh perusahaan, wawancara oleh calon atasan langsung, pelaksanaan training. Penempatan karyawan disesuaikan oleh kemampuan, mutasi dan publisitas mengenai lowongan kerja di perusahaan ini.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden (Profil Responden)

Tabel 1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	25	41,67
Wanita	35	58,33
	60	100

Dari data pada tabel diatas dapat terlihat bahwa sebagian besar responden adalah wanita dengan jumlah 35 orang kemudian diikuti responden pria dengan jumlah 25 orang.

Tabel 2

Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
≤ 20 tahun	1	1,66
21-25 tahun	21	35
26-30 tahun	16	26,67
31-40 tahun	22	36,67
	60	100

Dari data pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian responden berumur antara 31-40 tahun dengan jumlah 22 orang, kemudian diikuti

dengan responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 21 orang, berumur 26-30 tahun sebanyak 16 orang dan berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang .

Tabel 3
Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMU / Setaraf	7	11,67
Diploma	11	18,33
Sarjana	42	70
> Sarjana	-	-
	60	100

Dari data diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan sarjana dengan jumlah 42 orang, kemudian diikuti oleh responden yang berlatar belakang pendidikan Diploma dengan jumlah 11 orang, dan SMU (Sekolah Menengah Umum) sebanyak 7 orang.

Tabel 4
Lowongan Pekerjaan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Iklan	25	41,67
Teman Pegawai	21	35
Lembaga Pendidikan	4	6,66
Internet	10	16,67
	60	100

Dari data diatas terlihat bahwa sebagian responden memperoleh berita lowongan pekerjaan di perusahaan ini berasal dari iklan dengan jumlah responden 25 orang, kemudian dari teman pegawai dengan responden sebanyak 21 tahun, dari internet sebanyak 10 orang, dan dari lembaga pendidikan sebanyak 4 orang.

Tabel 5
Lama Anda Bekerja

Lama Anda Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
0-3 tahun	27	45
4-6 tahun	22	36,67
7-9 tahun	6	10
> 10 tahun	5	8,33
	60	100

Dari data tabel diatas terlihat bahwa lama responden bekerja di perusahaan ini sebagian besar antara 0-3 tahun sebanyak 27 orang,

kemudian antara 4-6 tahun sebanyak 22 orang, antara 7-9 tahun sebanyak 6 orang dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 5 tahun.

4.2.2 Analisis dan Pembahasan Masing – Masing Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan

1. Analisis Seleksi Surat Lamaran

Penyeleksian surat lamaran adalah langkah pertama dalam seleksi. Menyeleksi surat lamaran artinya memilih surat – surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Berikut disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap penyeleksian surat lamaran.

Tabel 1.a

Persepsi Karyawan terhadap Penyeleksian Surat Lamaran

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
30	36	45	0	0	111

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 111} = (5 \times 6) + (4 \times 9) + (3 \times 15) + (2 \times 0) + (1 \times 0)$$

Tabel 1.6

Kinerja Karyawan Terhadap Penyeleksian Surat Lamaran

Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
15	28	45	10	0	98

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 98} = (5 \times 3) + (4 \times 7) + (3 \times 15) + (2 \times 5) + (1 \times 0)$$

2. Analisis Penyelenggaraan Test Akademik

Test Akademik merupakan salah satu test penerimaan calon karyawan dengan menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap penyelenggaraan test akademik.

Persepsi Karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Akademik

Tabel 2.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
30	32	45	2	0	107

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 98} = (5 \times 4) + (4 \times 6) + (3 \times 14) + (2 \times 6) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan Terhadap Penyelenggaraan Test Akademik

Tabel 2.b

Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
20	24	42	12	0	98

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 98} = (5 \times 4) + (4 \times 6) + (3 \times 14) + (2 \times 6) + (1 \times 0)$$

3. Analisis Penyelenggaraan Test Fisik

Test fisik merupakan salah satu test dalam proses seleksi yang dimaksudkan untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran dan penglihatan (buta warna atau tidak). Berikut disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap penyelenggaraan test fisik.

Persepsi Karyawan Terhadap Penyelenggaraan Test Fisik

Tabel 3.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	0	0	36	17	53

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 53} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 12) + (1 \times 17)$$

Kinerja Karyawan terhadap Penyelenggaraan Test Fisik

Tabel 3.b

Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
0	0	0	4	28	32

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 32} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 2) + (1 \times 28)$$

4. Analisis Penyelenggaraan Test Psikotest

Test psikotest adalah proses menguji kemampuan mental potensial pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan dikemudian hari. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap penyelenggaraan test psikotest.

Persepsi Karyawan Terhadap Penyelenggaraan Test Psikotests

Tabel 4.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	4	9	36	8	57

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 57} = (5 \times 0) + (4 \times 1) + (3 \times 3) + (2 \times 18) + (1 \times 8)$$

Kinerja Terhadap Penyelenggaraan Test Psikotest

Tabel 4.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
10	24	30	16	4	84

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 84} = (5 \times 2) + (4 \times 6) + (3 \times 10) + (2 \times 8) + (1 \times 4)$$

5. Analisis Pengumuman Hasil Test

Setelah menjalani test, setiap calon pelamar berhak mengetahui hasil dari test tersebut. Hal ini dapat membantu pelamar untuk memperbaiki kesalahan mereka. Berikut disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pengumuman hasil test.

Persepsi Karyawan terhadap Pengumuman Hasil Test

Tabel 5.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	8	72	8	0	88

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 88} = (5 \times 0) + (4 \times 2) + (3 \times 24) + (2 \times 4) + (1 \times 0)$$

Kinerja Terhadap Pengumuman Hasil Test

Tabel 5.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
30	80	12	0	0	122

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 122} = (5 \times 6) + (4 \times 20) + (3 \times 4) + (2 \times 0) + (1 \times 0)$$

6. Analisis Wawancara Oleh Personalia

Wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Dengan percakapan langsung pewawancara yang berpengalaman dapat menggali kemampuan pelamar. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap wawancara terhadap wawancara oleh bagian personalia.

Persepsi Karyawan terhadap Wawancara oleh Personalia

Tabel 6.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
5	48	42	6	0	101

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 88} = (5 \times 1) + (4 \times 12) + (3 \times 14) + (2 \times 3) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan terhadap Wawancara oleh Personalia

Tabel 6.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
20	44	33	8	0	105

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 105} = (5 \times 4) + (4 \times 11) + (3 \times 11) + (2 \times 4) + (1 \times 0)$$

7. Analisis Pemeriksaan Referensi Perusahaan

Referensi adalah semacam jaminan mengenai latar belakang maupun pengalaman pelamar dari perusahaan asal pelamar bekerja sebelumnya. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pemeriksaan referensi perusahaan.

Persepsi Karyawan terhadap Pemeriksaan Referensi Perusahaan

Tabel 7.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	0	39	32	1	72

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 72} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 13) + (2 \times 16) + (1 \times 1)$$

Kinerja Karyawan terhadap Wawancara oleh Personalia

Tabel 7.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
30	48	18	6	3	75

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 75} = (5 \times 6) + (4 \times 12) + (3 \times 6) + (2 \times 3) + (1 \times 3)$$

8. Analisis Pemeriksaan Referensi Pribadi

Pemeriksaan referensi pribadi biasanya diberikan oleh keluarga atau teman – teman dilihat pelamar. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan mendapatkan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pemeriksaan referensi pribadi

Persepsi Karyawan terhadap Pemeriksaan Referensi Pribadi

Tabel 8.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	0	0	24	18	42

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 42} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 12) + (1 \times 18)$$

Kinerja Karyawan terhadap Pemeriksaan Referensi Pribadi

Tabel 8.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
0	0	0	12	24	36

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 36} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 6) + (1 \times 24)$$

9. Analisis Pemberian Surat Medis

Pemberian surat medis pelamar kepada perusahaan biasanya dimaksudkan untuk memberikan informasi keadaan kesehatan pelamar saat ini. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pemberian surat medis

Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Surat Medis

Tabel 9.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	0	15	42	4	61

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 61} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 5) + (2 \times 21) + (1 \times 4)$$

Kinerja Karyawan terhadap Pemberian Suatu Medis

Tabel 9.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
0	0	3	26	16	45

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 45} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 1) + (2 \times 13) + (1 \times 16)$$

10. Analisis Pengecekan Medis Oleh Perusahaan

Langkah ini cukup diperhatikan oleh pihak perusahaan karena hal ini sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi jika ia sering sakit. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pengecekan pengecekan medis yang diselenggarakan perusahaan.

Persepsi Karyawan terhadap Pengecekan Medis oleh Perusahaan

Tabel 10.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
0	0	0	16	22	38

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 38} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 8) + (1 \times 22)$$

Kinerja Karyawan terhadap Pengecekan Medis oleh Perusahaan

Tabel 10.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
0	4	18	10	18	50

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 50} = (5 \times 0) + (4 \times 1) + (3 \times 6) + (2 \times 5) + (1 \times 18)$$

11. Analisis Wawancara oleh Calon Atasan

Calon atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas – tugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara akhir ini akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan. Berikut disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap wawancara oleh calon atasan.

Persepsi Karyawan terhadap Wawancara oleh Calon Atasan

Tabel 11.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
5	56	36	6	0	103

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 103} = (5 \times 1) + (4 \times 14) + (5 \times 12) + (2 \times 8) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan terhadap Wawancara oleh Calon Atasan

Tabel 11.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
5	40	36	12	1	94

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 94} = (5 \times 1) + (4 \times 10) + (3 \times 12) + (2 \times 6) + (1 \times 1)$$

12. Analisis Training Setelah Dinyatakan Lulus

Setelah pelamar dinyatakan lulus oleh perusahaan, maka atasan langsung karyawan akan mentraining untuk mengetahui apa yang menjadi job descriptionnya. Berikut ini disajikan pelaksanaan training setelah dinyatakan lulus.

Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Training

Tabel 12.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
10	32	51	6	0	99

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 99} = (5 \times 2) + (4 \times 8) + (3 \times 17) + (2 \times 3) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan terhadap Pelaksanaan Training

Tabel 12.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
80	24	24	0	0	128

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 128} = (5 \times 16) + (4 \times 6) + (3 \times 8) + (2 \times 0) + (1 \times 0)$$

13. Analisis Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah tidak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya. Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap penempatan karyawan.

Persepsi Karyawan terhadap Penempatan

Tabel 13.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
45	56	15	4	0	120

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 120} = (5 \times 9) + (4 \times 14) + (3 \times 17) + (3 \times 5) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan terhadap Penempatan

Tabel 13.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
70	36	12	6	0	124

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 124} = (5 \times 14) + (4 \times 9) + (3 \times 4) + (2 \times 3) + (1 \times 0)$$

14. Analisis Pemberlakuan Mutasi

Pada dasarnya mutasi ini dilakukan oleh perusahaan untuk memperluas dan menambah pengetahuan karyawan Berikut ini disajikan tabel mengenai persepsi dan kinerja karyawan terhadap pemberlakuan mutasi.

Persepsi Karyawan terhadap Pemberlakuan Mutasi

Tabel 14.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
5	0	0	44	7	56

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 56} = (5 \times 1) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 22) + (1 \times 7)$$

Kinerja Karyawan terhadap Pemberlakuan Mutasi

Tabel 14.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
0	0	0	22	19	41

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 41} = (5 \times 0) + (4 \times 0) + (3 \times 0) + (2 \times 22) + (1 \times 19)$$

15. Analisis Publisitas Lowongan Kerja

Publisitas lowongan kerja merupakan alat bantu perusahaan.

Untuk memberi kesempatan besar memperoleh calon karyawan yang berkualitas. Berikut ini disajikan tabel persepsi dan kinerja karyawan terhadap publisitas lowongan kerja.

Persepsi Karyawan terhadap Publisitas Lowongan Kerja

Tabel 15.a

Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
60	52	12	2	0	126

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 126} = (5 \times 12) + (4 \times 13) + (3 \times 4) + (2 \times 1) + (1 \times 0)$$

Kinerja Karyawan terhadap Publisitas Lowongan Kerja

Tabel 15.b

Sangat Baik	Baik	Baik Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Bobot
50	36	21	8	0	115

Sumber : hasil kuesioner

$$\text{Angka 115} = (5 \times 10) + (4 \times 9) + (3 \times 7) + (2 \times 4) + (1 \times 0)$$

Perhitungan Rata – Rata Dari Persepsi Karyawan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Proses Seleksi dan Penempatan Di PT. Masuya Harga Trikencana

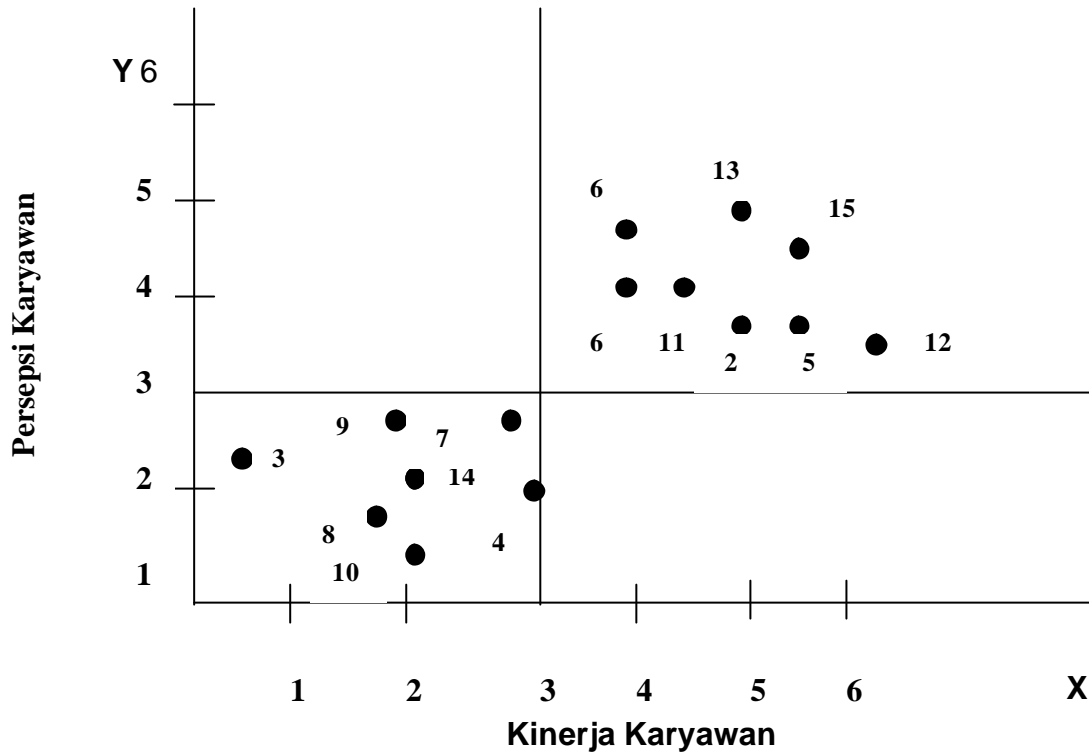
Tabel 16

No	Proses Seleksi dan Penempatan	Kinerja Karyawan (Xi)	Persepsi Karyawan (Yi)	\bar{X}	\bar{Y}
1	Penyeleksian Surat Lamaran	98	111	3,27	3,7
2	Penyelenggaraan Test Akademik	98	107	3,7	3,57
3	Penyelenggaraan Test Psikotest	32	53	1,07	1,77
4	Penyelenggaraan Test Fisik	84	57	2,8	1,9
5	Pengumuman Hasil Test	122	88	4,07	2,93
6	Wawancara oleh Personalia	105	101	3,5	3,36
7	Pemeriksaan Referensi Perusahaan	75	72	2,5	2,4
8	Pemeriksaan Referensi Pribadi	36	42	1,2	1,4
9	Pemeriksaaan Surat Medis	45	61	1,5	2,03
10	Pengecekan Medis oleh Perusahaan	50	38	1,67	1,26

11	Wawancara oleh Calon Atasan	94	103	3,13	3,43
12	Training setelah dinyatakan lulus	128	99	4,27	3,3
13	Penempatan karyawan	124	120	4,13	4,
14	Pemberlakuan Mutasi	41	56	1,37	1,87
15	Publisitas Lowongan Kerja	115	126	3,83	4,2
	Total				
	$\frac{\sum}{\text{Rata - rata (X \& Y)}}$			2,80	2,74

Sumber : Hasil Perhitungan Kuesioner

DIAGRAM KARTESIUS



Sumber Tabel 16

Pada diagram kartesius diatas terlihat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap proses seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana terbagi menjadi empat bagian.

1. Kudran A

Menunjukkan bahwa dalam proses seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana dinilai penting bagi karyawan, sedangkan kinerja pelaksanaannya kurang baik. Dalam hal ini tidak ada yang termasuk dalam kuadran ini.

2. Kuadran B

Menunjukkan atribut – atribut dalam proses seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana yang berada di kuadrat ini dinilai penting bagi karyawan, sedangkan kinerja pelaksanaannya baik.

Yang termasuk dalam kuadran ini adalah :

- Penyeleksian Surat Lamaran [=1]
- Penyelenggaraan Tes Akademik [=2]
- Pengumuman Hasil Test [=5]
- Wawancara oleh Calon Atasan [= 6]
- Training setelah Dinyatakan Lulus [=12]
- Penempatan karyawan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian anda [=13]
- Publisitas Lowongan Kerja [=15]

3. Kuadran C

Menunjukkan bahwa atribut – atribut seleksi dan penempatan karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana dinilai kurang penting, sedangkan pelaksanaannya biasa atau cukup saja. Yang termasuk dalam kuadran ini adalah :

- Penyelenggaraan Test Fisik [=3]
- Penyelenggaraan Test Psikotest [=4]
- Pemeriksaan Referensi Perusahaan [=7]
- Pemberian Referensi Pribadi [=8]

- Pemberian Surat Medis [=9]
- Pengecekan Medis oleh Perusahaan [=10]
- Pemberlakuan Mutasi [=14]

4. Kuadran D

Menunjukkan bahwa atribut proses seleksi dan penempatan karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana dinilai kurang penting oleh karyawan, sedangkan pelaksanaannya baik. Tidak ada yang termasuk dalam kuadran ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

A. Dilihat dari persepsi karyawan terhadap proses seleksi di PT. Masuya Graha Trikencana adalah sebagai berikut :

1. Penyeleksian surat lamaran yang memenuhi syarat dengan yang tidak memenuhi syarat menurut persepsi karyawan adalah penting, sehingga oleh pihak perusahaan hal ini dilaksanakan dengan baik.
2. Penyelenggaraan test akademik menurut persepsi karyawan adalah penting, dan penyelenggaraannya pun telah dilaksanakan dengan baik pula oleh perusahaan
3. Persepsi karyawan terhadap penyelenggaraan test fisik adalah kurang penting, sehingga hal ini juga yang membuat perusahaan untuk tidak mengadakan test ini
4. Sedangkan penyelenggaraan test psikotest menurut karyawan kurang penting, tetapi pelaksanaannya cukup baik oleh pihak perusahaan.

5. Mengenai pengumuman hasil test menurut persepsi karyawan hal ini penting dan penyelenggarannya pun sudah cukup baik
6. Wawancara oleh bagian personalia juga cukup penting dan penyelenggarannya juga cukup baik oleh pihak perusahaan
7. Pemeriksaan surat referensi dari perusahaan menurut persepsi karyawan adalah kurang penting, tetapi pelaksanaan oleh perusahaan adalah baik
8. Pemeriksaan surat referensi pribadi menurut persepsi karyawan adalah kurang penting, dan pelaksanaannya juga kurang baik
9. Pemberian surat medis kepada perusahaan menurut persepsi karyawan adalah kurang penting dan pelaksanaannya juga kurang baik
10. Pemeriksaan medis di perusahaan menurut persepsi karyawan adalah tidak penting, dan pihak perusahaan tidak menyelenggarakan hal ini di perusahaan
11. Wawancara oleh atasan langsung menurut persepsi karyawan adalah penting, sehingga hal ini diselenggarakan dengan baik oleh pihak perusahaan

12. Penyelenggaraan training menurut persepsi karyawan adalah cukup penting, sehingga perusahaan menyelenggarakan dengan baik
13. Pemberlakuan mutasi menurut persepsi karyawan adalah kurang penting, dan perusahaan juga kurang baik untuk melaksanakannya
14. Mengenai publisitas lowongan kerja menurut persepsi karyawan adalah sangat penting, dan hal ini juga diselenggarakan dengan sangat baik oleh pihak perusahaan

B Dilihat dari penempatan karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, yaitu :

1. Menurut persepsi karyawan adalah penting dan pelaksanaannya pun sudah sangat baik oleh PT. Masuya Graha Trikencana

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana telah berjalan dengan baik, untuk itu sebelumnya dipertahankan dan akan lebih baik apabila ditingkatkan. Peningkatan yang disarankan penulis adalah dengan menambahkan test psikologi ke dalam tahap

penyeleksian. Test psikologi digunakan untuk menguji kepribadian, bakat, minat. Kecerdasan dan keinginan berprestasi karyawan.

Untuk para penulis berikutnya, penelitian ini cukup baik dilaksanakan sebab dapat menambah pengetahuan mengenai proses pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan, tetapi penulis menyarankan untuk mencoba para responden di bagian gudang atau bagian mesin.

ABSTRAKSI SKRIPSI

- A. Nama : Maria Fatima Manurung
No. Mahasiswa : 1998-11-494
- B. Judul Skripsi : Persepsi Karyawan terhadap Proses Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana.
(Employees Preception of Selection Process and Placement at PT. Masuya Graha Trikencana)
- C. Xi + 68 halaman: 2003, 7 gambar, 36 tabel
- D. Kata Kunci : Proses seleksi dan penempatan
- E. Isi Abstraksi :

Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga – tenaga kerja yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Tindak lanjut berikutnya, yaitu penempatan karyawan. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu manajemen untuk mengisi disetiap posisi dalam suatu perusahaan dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikencana , apakah cukup baik pelaksanaannya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apa yang menurut karyawan penting dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan , hal ini juga dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan. Sarannya agar hal ini, sebaiknya dipertahankan.

F. Buku acuan : 11 buku

G. Dosen Pembimbing

(Silverius Y. Soharson Drs. SE, Psi, MM

)

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala berkat dan karunia –Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bp. Silverius. Y. Soeharso, Drs., SE, Psi ,MM selaku dosen Pembimbing yang dengan tulus ikhlas telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
2. Bp. Musa Umar Bunga, Drs., MM, selaku dosen Penasehat Akademik penulis.
3. Bp. Sofyan Sugioko, Drs., MM, selaku dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Julita Erlabudi selaku Manager Personalia PT. Masuya Graha Triencana yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.

5. Bapak dan mama terima kasih banyak atas dukungan, doa dan cinta kasihnya. Khusus untuk mama terima kasih atas kesetiannya mendampingi penulis mengerjakan skripsi hingga larut malam.
6. Kakakku Minarti dan Herman terima kasih atas dukungan dan perhatiannya selama ini.
7. Teman – teman terbaikku Erry, Lina, Arta atas dukungannya selama ini dan kesetiannya mendampingi penulis dan mendengarkan keluh kesah penulis. Indah, Endi dan Aa (terima kasih atas traktirannya). Fidia, Puspa, Efie akhirnya selesai juga guys !
8. Dan tak lupa saya persembahkan skripsi ini teruntuk almarhum. Bapaktua, terima kasih atas segala perhatiannya selama ini.
9. Seluruh rekan – rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menghaturkan banyak terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, September 2003

Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Sahlan. Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Penerbit Pusgrafin, 1999.
- Davis, Keith. Human Resources and Personal Management. New York : Mc Graw Hill, 1990.
- Gaspersz, Vincent. Manajemen Bisnis Total dalam Era Globalisasi. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia, 1997.
- Hasibuan, Malayu . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2001.
- Handoko, T.Hani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hollander. Principles and Methods of Social Psychology. Prentice Hall Int, 1991.
- P. Robbins, Stephen. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, 2001.
- Supranto, J. Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1991.
- W. Mellot , Douglas. Fundamentals of Consumer Behavior Penn Well Books. 1993.