

PERSEPSI PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. EUROLLENCE PLASTIC INDONESIA

Ardiansyah Hutasuhut¹, Petra Paulus Tarigan², Vera Methalina Afma³

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam

^{2,3}Staf Pengajar Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam
Jl. Batu Aji Baru, Batam, Kepulauan Riau

ABSTRAK

Penempatan karyawan harus berpedoman pada prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*”. Prinsip penempatan yang tepat harus dilakukan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dari data perusahaan bahwa masih banyak kendala dan target yang tidak tercapai akan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mencakup *job description* dan *job specification*.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Eurolence Plastic Indonesia. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah kuisioner yang berisi biodata responden, pernyataan mengenai proses seleksi karyawan, pernyataan-pernyataan mengenai proses penempatan karyawan dan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kuisioner diolah dalam uji validitas, reliabilitas dan korelasi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Eurolence Plastic Indonesia, dengan nilai korelasi X_1 terhadap Y adalah 0.441. Adanya pengaruh proses penempatan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai korelasi X_2 terhadap Y adalah 0.708. Selain itu adanya pengaruh proses seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai $F_{hitung} (26.727) > F_{tabel} (3.25)$ sehingga disimpulkan terjadi pengaruh positif yaitu semakin ketat, cermat, teliti, jujur, dan tepat pada proses seleksi dan penempatan karyawan.

Kata kunci : proses seleksi, proses penempatan, kinerja karyawan, korelasi ganda

PENDAHULUAN

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa karyawan yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral dan kedisiplinannya rendah. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan upaya 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. Tindak lanjut berikutnya adalah penempatan karyawan. Prinsip penempatan yang tepat harus dilakukan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Pada perusahaan-perusahaan banyak ditemukan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya yang berakibat pada *turnover* produksi, target tidak tercapai dan perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tinggi.

Ketidak tercapaian target tersebut berkisar antara 2-50%, sedangkan untuk target yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan berkisar 1-5%. Target tersebut menjadi sulit untuk dicapai karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan

maksimal. Hal tersebut diduga karena penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan(2003) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima dan ditolak menjadi karyawan perusahaan. Dasar-dasar dalam proses seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan perburuhan pemerintah yaitu seleksi penerimaan yang didasarkan pada UU No.1 Pasal 1 tahun 1951
- b. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan
- c. Ekonomis
- d. Etika social

Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan:

- a. Karyawan yang *qualified* dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
- c. Karyawan yang terampil dan bersemangat, dinamis dan kreatif, inovatif, bertanggung jawab, loyal dan berdedikasi tinggi,
- d. Karyawan yang dapat bekerja secara Mandiri,
- e. Karyawan yang memiliki budaya dan prilaku malu
- f. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat.

Menurut Hasibuan (2003) metode seleksi dibagi 2 yaitu metode ilmiah dan metode non ilmiah. Metode non ilmiah dilaksanakan tidak disarankan kepada kriteria, standar atau spesifikai kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Unsur-unsur yang diseleksi adalah surat lamaran, ijazah, rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, penampilan fisik, wawancara langsung. Metode ilmiah merupakan seleksi yang didasarkan pada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu.

Pengertian Penempatan dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan

Yuniarsih (2008) mengemukakan bahwa penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan

tuntutan pekerjaan. Penempatan karyawan meliputi promosi, transfer dan demosi. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan, prefensi dan kepribadian karyawan.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Uji Statistik

Data yang didapat dari responden akan dilakukan pengolahan berupa pengujian validitas, reliabilitas dan analisis korelasi ganda.

a. Uji validitas

Valid menurut Riduwan (2010) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Rumusnya menggunakan Pearson Product adalah sebagai berikut:

$$r_{hi} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

b. Uji Reliabilitas

Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Maka pengertian reliabilitas tes berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes, sehingga dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (2)$$

Analisis Korelasi Ganda

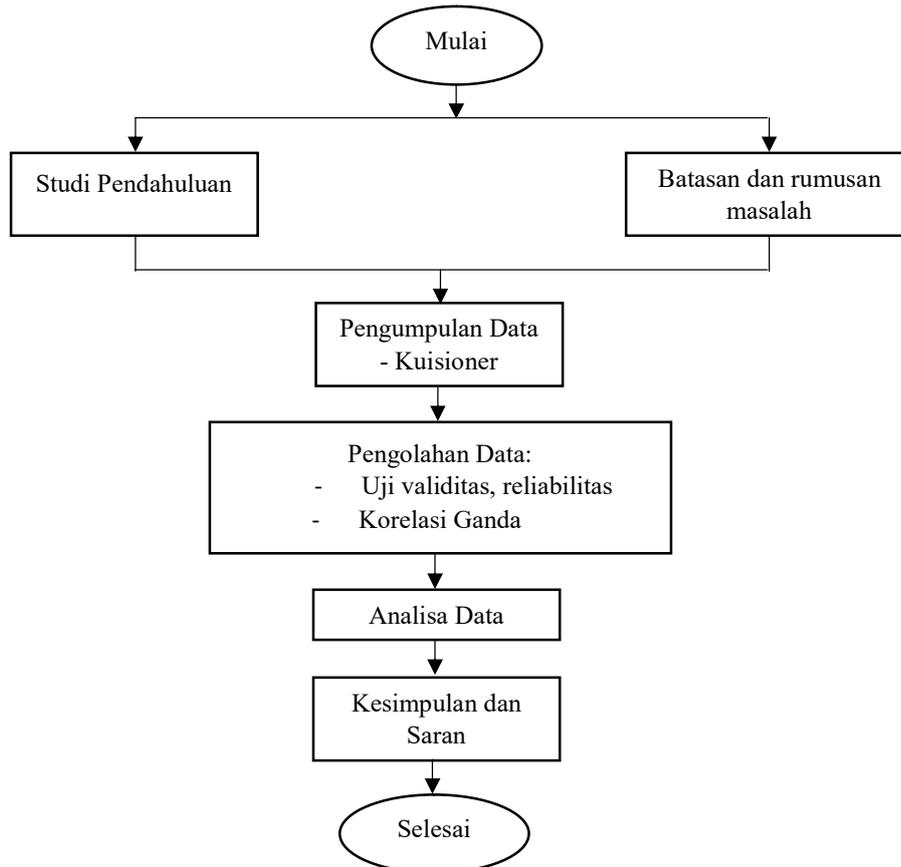
Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variable bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y) dengan rumusan sebagai berikut:

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{r_{X1.Y}^2 + r_{X2.Y}^2 - 2(r_{X1.Y})(r_{X2.Y})(r_{X1.X2})}{1 - r_{X1.X2}^2}} \quad (3)$$

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Eurollence Plastic Indonesia Batam dengan penelitian yang bersifat hipotesis asosiatif kuantitatif yang merupakan dugaan tentang pengaruh/hubungan antar variabel dalam populasi akan diuji melalui

hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut(Sugiyono, 2011). Kuesioner juga dibagikan kepada 41 orang yang berisi daftar pertanyaan tertutup mengenai proses pelaksanaan seleksi dan karyawan di PT. Eurollence Plastic Indonesia Batam. Berikut adalah diagram alir penelitian tersebut



Gambar 1 Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kuisisioner

Isi kuisisioner terbagi menjadi 3 variabel yaitu variabel proses seleksi (9 pertanyaan), variabel penempatan (5 pertanyaan) dan variabel kinerja karyawan (7 pertanyaan) dengan rentang jawaban sebagai berikut:

- a. Variabel proses seleksi dan penempatan

SP : Sangat Penting, P : penting; CP: cukup penting ; KP : kurang penting dan TP ;tidak penting

- b. Penilaian kinerja karyawan

SB: sangat baik ; B: baik ; KB : kurang baik ; TB : tidak baik

Kuisisioner dibagikan kepada 40 orang dengan 56,1% pria (23 orang) dan 43,9 % wanita (18 orang). Tingkat pendidikan responden 82,93 % SMA/ sederajat, 7,32% Diploma III, dan 9,76 % S1. Lama kerja responden tersebut variatif yaitu 1-2 tahun sebanyak 63,41%, 3-4 tahun sebesar

29,27%, 5-6 tahun sebesar 4,88 % dan 7-8 tahun sebesar 2,44%.

2. Hasil dari persepsi responden adalah sebagai berikut:

- a. Proses seleksi (variabel X1)
 Dari hasil kuisisioner didapat bahwa 78,32% responden memilih sangat penting, 13,28% Penting, 5,42 % menjawab cukup penting, 2,71 % kurang penting dan 0,27% tidak penting. Total variabel X1 adalah 369.
- b. Proses penempatan (variabel X2)
 Dari hasil persepsi responden didapat bahwa responden menganggap proses penempatan Sangat Penting sebesar 93,17% penting sebesar 6,34 % dan sisanya adalah 0,49% cukup penting. Total variabel X2 adalah 205
- c. Kinerja Karyawan (variabel Y)
 Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa responden memilih jawaban sangat baik sebesar 83,97%, baik 10,80 % , cukup baik 3,48%, dan tidak baik 0,35%. Total variabel Y adalah 287.
 Berikut adalah tabel korelasi antara X1 , X2 dan Y

Tabel 1 Hasil Persepsi Responden

No	Item	Hasil
1	Jumlah Responden	40
2	Korelasi X1 terhadap Y ($r_{X1,Y}$)	0.441
3	Korelasi X2 terhadap Y ($r_{X2,Y}$)	0.708
4	Korelasi X1 terhadap X2 ($R_{X1,X2}$)	0.302
5	Korelasi X1,X2 dan X3($R_{X1,X2,Y}$)	0.747

Hasil F hitung didapat sebesar 26,727 dan dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.25 maka Fhitung > F tabel yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang cukup signifikan antara proses seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Semakin ketat, cermat, teliti, jujur dan tepatnya proses seleksi dan penempatan maka semakin baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang menguji pengaruh proses seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. Eurollence Plastic Indonesia Batam dapat disimpulkan bahwa:

- a. Adanya pengaruh yang kuat pada proses seleksi terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Eurollence Plastic Indonesia Batam dengan nilai korelasi X1 terhadap Y sebesar 0,441. Selain itu juga adanya pengaruh yang kuat pada proses penempatan terhadap kinerja yaitu X2 terhadap Y sebesar 0.708
- b. Adanya pengaruh yang cukup signifikan dari hasil perhitungan analisis korelasi ganda dimana diperoleh nilai F hitung (26,727) >F tabel (3.25) sehingga disimpulkan terjadi pengaruh positif yaitu semakin ketat, cermat, teliti, jujur dan tepatnya proses seleksi dan penempatan maka semakin baik kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Dalam pengambilan kebijakan, khususnya didalam penempatan karyawan pada suatu jabatan/posisi sebaiknya melakukan penyeleksian sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh suatu jabatan yang akan diisi.
- b. Pemberian kesempatan setiap karyawan yang mengikuti proses seleksi dan proses penempatan sesuai dengan peraturan perusahaan tanpa ada yang dirugikan, sehingga kinerja karyawan meningkat.
- c. Pemimpin perusahaan agar dapat mengedepankan peningkatan kinerja karyawan sehingga mutu produksi perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Barthos,B. 1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Handoko, T,H. 2008. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,.Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan S.P.M.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT.Bumi aksara
- Sopiah.20018.*Prilaku Organisasi*.Yogyakarta:CV.Andi Offset
- Triton PB.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Oryza