

**PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT WANGSA JATRA LESTARI
PAJANG SUKOHARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana S-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

INDAH WIJAYANTI
A210 050 142

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

Menurut Namawi (2007:85) "Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan ekonomi global".

Kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu sumber daya dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. Menurut Riva'i (2001:105) "Organisasi adalah orang-orang yang dikoordinasikan; tersusun dari sub sistem yang saling berkaitan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, dan wewenang, serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai". Sebagaimana ditunjukkan oleh perkembangan dunia usaha saat ini bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu perusahaan yang semakin

diakui keberadaannya. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu keefeksian perusahaan tersebut.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Hamid (2003:40) berpendapat bahwa “Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya”.

Menurut Robbins (2006:56) “kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan”. Sedangkan Riva`i (2005:309) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dan untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Amstrong (2004:115) “Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki”. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Meningkat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Sumartini (2005:64) berpendapat bahwa:

Agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan pemberhentian karyawan. Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik- baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstern). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas.

Guna mendapat karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan dengan selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik. Menurut Alex Nitisemito (1998:225) “ Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon - calon yang dapat ditariknya. Setiap perusahaan juga harus dapat melakukan seleksi secara efektif dan efisien, dengan demikian metode

seleksi yang dilaksanakan tersebut harus dapat memilih atau menetapkan karyawan yang paling tepat.

Meskipun demikian masalah efisiensi dalam pelaksanaan metode seleksi pun perlu diperhatikan. Efisiensi disini adalah dalam arti pengorbanan uang, energi, waktu dan sebagainya

Menurut Manulang (1996:16) dalam melakukan pemilihan karyawan dapat dilakukan pemilihan melalui tiga tahap yaitu :

1. Menentukan job analisa dalam rangka mendapatkan job description, yaitu menentukan sifat jabatan yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Mengadakan recruitment atau penarik, yaitu proses dimana karyawan ditarik melalui sumber- sumber karyawan
3. Mengadakan pemilihan karyawan yang tersedia.

Penarikan karyawan baru didalam perusahaan menjadi tanggung jawab pada departemen personalia, karena penarikan karyawan sangat erat hubungannya dengan proses seleksi penerimaan karyawan. Didalam penerimaan karyawan baru selalu memperhatikan faktor - faktor yang dirasa memang cukup memadai dan dirasa cukup untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan persyaratan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, karenanya akan berpengaruh bagi produktivitas perusahaan.

Menurut Simamora (2007:234) ‘Proses seleksi yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan

pekerjaan itu merupakan sesuatu hal yang dikuasai dengan baik'. Salah satu faktor yang dibutuhkan agar calon karyawan dapat berkerja lebih baik maka dibutuhkannya penempatan posisi berkerja yang sesuai dengan bidangnya, maka masing- masing karyawan perusahaan berharap dalam mencapai tujuan berkerja akan lebih mudah.

Menurut Riva'i (2005:170) "Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya". Sedangkan menurut Namawi (1997:79) "Penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan".

Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti mengalikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan, untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab dengan kata lain calon yang di tempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan

perusahaan atau bagian- bagian tertentu. Menurut Siswanto (2003:162) mengatakan bahwa :

Sebelum menempatkan karyawan di tempat mereka harus bekerja perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia.

Sedangkan menurut (Dadang,2007: 87) “Tolak ukur yang paling penting dalam penempatan seorang karyawan adalah yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya”.

Seleksi penerimaan karyawan dan penempatan posisi merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Bagi manajemen personalia dalam menentukan akan diterimanya atau tidak diterimanya calon karyawan tersebut merupakan salah satu kegiatan yang benar- benar harus dicermati, karena dalam hal ini pihak personalia memperoleh banyak data atau masukan dari karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WANGSA JATRA LESTARI.**

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan, penempatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh seleksi penerimaan terhadap kinerja karyawan.
2. Adakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Adakah pengaruh seleksi penerimaan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh seleksi penerimaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh seleksi penerimaan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai seleksi penerimaan karyawan dan penempatan posisi karyawan.

2. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja atau performace dalam berkerja di PT. Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, serta juga dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak yang ingin mendirikan suatu perusahaan.

F. Sistematika Skripsi

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal- hal sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang seleksi penerimaan karyawan, penempatan kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Instrument, Uji Prasyarat Analisis, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang Sejarah singkat perusahaan, lokasi dan luas areal perusahaan, struktur organisasi, pembahasan dari hasil penelitian yang berupa penjelasan teknik, pengumpulan data dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**