

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DI PT.MASUYA GRAHA TRIKENCANA

Lukas Calvin Tampubolon¹, Rasmi Sitohang² Johana Sihol Marito Purba³

Mahasiswa Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri¹

Dosen Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri²

Institut Sains Dan Teknologi TD Pardede

Email : lukaskelvin16@gmail.com¹, rasmisitohang83@gmail.com²

johanasima@gmail.com³

Jl. DR. TD. Pardede No.8 Medan 20153

ABSTRAK

PT.Masuya Graha Trikencana merupakan perusahaan bergerak dibidang distribusi makanan dan minuman, dimana perusahaan ini berlokasi dijalan pulau batam No.1,sampali, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.Pada awalnya perusahaan ini hanya beroperasi didaerah medan saja, Tetapi beberapa tahun kemudian perusahaan ini mulai berkembang dari Bekasi,Jogjakarta, Surabaya, Kemudian di Bali.Dalam bagan struktur organisasi PT.Masuya Graha Trikencana pimpinan terdiri dari Dewan Direksi, Untuk pelaksanaan operasi perusahaan,dibentuklah lima departemen utama yang masing-masing terdiri dari Finance and Accounting, Purchasing, HRD,General,Marketing, dan MIS. Setelah dilakukan analisa perepsi karyawan terhadap proses seleksi dan penempatan karyawan maka didapat hasil bahwa penyeleksian surat lamaran yang memenuhi syarat adalah penting sehingga oleh pihak perusahaan hal ini dilaksanakan dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap proses seleksi dan penempatan di PT.Masuya Graha Trikencana terbagi menjadi empat bagian yaitu Kuadran A, Kuadran B yang termasuk didalamnya adalah penyeleksian surat lamaran =1 Penyelenggaraan tes akademik = 2, Pengumuman hasil tes =5 Wawancara oleh calon atasan = 6, Training setelah dinyatakan lulus = 12, Publisitas lowongan kerja = 15, Kuadran C dan Kuadran D menunjukkan bahwan atribut proses seleksi dan penempatan karyawan di PT.Masuya Graha Trikencana dinilai kurang penting oleh karyawan sedangkan pelaksanaannya baik.

Kata Kunci : *Seleksi, Penempatan Kualitas*

1.PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dimana aktivitas bergerak dengan cepat tanpa dibatasi oleh batasan Negara telah mendorong pertumbuhan perkonomian Indonesia yang cukup pekat, termasuk pula didalamnya perkembangan teknologi yang semakin

kompetitif, sehingga dunia usaha saat ini dituntut untuk bekerja secara professional. Dimana kelangsungan bisnis mutlak tergantung dari aset utama perusahaan, yaitu karyawan.

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

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjadi produktivitas kerja yang baik, kalau moral dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. 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 ketrampilan. 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. 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.

Dalam penelitian ini, menulis akan menganalisa tentang pekerjaan seleksi calon karyawan dan penempatan karyawan tersebut pada setiap jabatan dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.

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

1. bagaimana tanggapan dari karyawan terhadap seleksi dan penempatan yang dilaksanakan oleh PT. Masuya Graha Trikencana?
2. sejauh mana tingkat objektivitas dari pelaksanaan proses seleksi yang di laksanakan oleh PT. Masuya Graha Trikencana?
3. apakah penempatan karyawan pada jabatannya sudah sesuai dengan keahliannya.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan keahliannya?

1. Memberikan informasi tentang apa dan bagaimana prosedur seleksi calon karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana.
2. Diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan untuk menentukan prosedur seleksi serta penempatan dengan baik dan sistematis, selain itu hal ini agar dilaksanakan dengan objektif.
3. Bagi penulis untuk menambah pengalaman dan pengetahuan

mengenai seleksi dan penempatan karyawan.

Arti Persepsi

Terbentuknya persepsi dimulai dengan pengamatan yang melalui proses hubungan, melihat, mendengar, menyentuh, merasakan, dan menerima sesuai 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; (Manajemen Pemasaran, 1993, hal 219): "Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti."

Consumer Behavior, 2000, p122

" 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 berfikir yang dilalui oleh seorang dalam memilih, mengorganisasi dan menginterpretasikan rangsangan atau stimuli dalam suatu gambaran yang mempunyai arti dan menyeluruh didunia sekelilingnya. bersifat selektif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah katakteristik orang yang dipersepsi dan factor situasional.

Setelah membaca arti persepsi dari beberapa ahli, maka penulis mencoba

menyimpulkan bahwa persepsi merupakan proses seorang individu untuk mengkap suatu hal yang ia lihat dan rasakan kemudian dievaluasi lebih lanjut menjadi suatu gambaran atau pendapat yang dimengerti olehnya.

Proses Terbentuknya Persepsi

Setelah kita mengetahui arti-arti persepsi dari beberapa ahli diatas, sekarang penulis mencoba menjelaskan bagaimana proses terbentuknya suatu persepsi

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

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

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

2. TINJAUAN PUSTAKA

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 diperlukam, 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.

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 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.

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.

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.

Kesehatan Fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan.

Pendidikan merupakan suatu indicator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan turnover-nya rendah.

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.

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.

Inisiatif dan Kreatif Hal ini merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas.

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang

harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

3.METOLOGI 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 (casual 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 sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan disini adalah tentang persepsi karyawan mengenai pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan yang dilaksanakan di PT. Masuya Graha Trikencana.

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 variable yang diwakili oleh X dan Y, dimana X merupakan kinerja karyawan, sedangkan Y merupakan persepsi karyawan.

Rumus yang akan digunakan penulis adalah:

$$X : \frac{\sum X_i}{n}$$

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

Dimana X = skor rata-rata kinerja karyawan

Y = skor rata-rata persepsi

karyawan n = jumlah responden

Dalam menyajikan data-data statistic yang diperoleh dari kuesuoner, 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

Pengumpulan Dan pengolahan Data

PT. Masuya Graha Trikencana adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distribusimakanan dan minuman, dimana perusahaan ini berlokasi di jl. Pulau Batam

No. 1, Sampalin, Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

Pada awalnya perusahaan ini beroperasi didaerah medan saja. Tetapi beberapa tahun kemudian perusahaan ini mulai mengepakkan sayapnya dari bekasi jokjakarta, 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 Trikencana, pimpinan terdiri dari Dewan direksi Untuk Pelaksanaan Operasi perusahaan, dibentuklah lima Departemen utama yang masing-masing terdiri dari :

Analisa 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 kedalam bentuk yang lebih muda 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 kerja
2. Persepsi karyawan dan kinerja karyawan terhadap proses seleksi dan perempatan; yang menyajikan data mengenai penyeleksian surat lamarn, penyelenggaraan test (test akademik, test fidik, test 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 disesuaikan oleh

kemampuan, mutasi dan publisitas mengenai lowongan kerja di perusahaan ini. 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

Jenis Kelamin	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 dapat terlihat bahwa sebagian besar responden 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 pada tabel diatas dapat terlihat bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan sarjana dengan jumlah 42 orang, kemudian diikuti oleh responden yang berlatar 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	21	35
Pegawai	4	6,66
Lembaga Pendidikan	10	16,67
Internet		
	60	100

Dari data pada tabel diatas dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memperoleh berita 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, dari lembaga pendidikan sebanyak 4 orang.

Tabel 5
Lama Anda Bekerja

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 pada 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.

1. 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 yang 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 Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Bobot
15	28	45	10	0	98

Sumber hasil kuesioner

$$\text{Angka } 98 = (5 \times 3) + (4 \times 7) + (3 \times 15) + (2 \times 5) + (1 \times 0) = 72$$

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

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

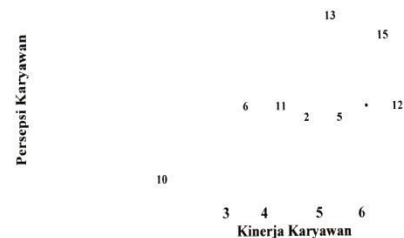
Perhitungan Rata-Rata Dari Persepsi Karyawan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Proses Seleksi dan Penempatan Di PT. Masuya Graha Trikencana

No	Proses Seleksi dan Penempatan	Kinerja Karyawan (Xi)	Persepsi Karyawan (Yi)	X	Y
1	Penyeleksian Surat Lamaran	98	111	3,27	3,7
2	Penyelenggaraan Test Akademik	98	107	3,7	3,57
3	Penyelenggaraan Test	32	53	1,07	1,77

4	Psikotest Penyelenggaraan Test Fisik	84	57	2,8	1,9
5		122	88	4,07	2,93
6	Pengumuman Hasil Test	105	101	3,5	3,36
7	Wawancara oleh Personalia	75	42	2,5	2,4
8		36	61	1,2	1,4
9	Pemeriksaan Referensi Perusahaan	45	38	1,5	2,03
10	Pemeriksaan Referensi Pribadi	50	103	1,67	1,26
11	Pemeriksaan Surat Medis	94	99	3,13	3,43
12		128	120	4,27	3,3
13	Pengecekan Medis oleh Perusahaan	124	56	4,13	4,
14	Wawancara oleh Calon Atasan	41	126	1,37	1,87
15	Training setelah dinyatakan lulus Penempatan karyawan	115		3,83	4,2
	Pemberlakuan Mutasi				
	Publisitas Lowongan Kerja				
Total					
Rata - rata (X & Y)				2,80	2,74

Sumber : Hasil Perhitungan Kuesioner

DIAGRAM KARTESIUS



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.Kudran 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 Tes [=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 Fisij [=3]
- Penyelenggaraan Test Psikotes [=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.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

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 penyelenggaraannya pun sudah cukup baik.
6. Wawancara oleh bagian personalia juga cukup penting dan penyelenggaraannya juga cukup baik oleh pihak perusahaan.
7. Pemeriksaan surat refrensi dari perusahaan menurut persepsi karyawan adalah kurang penting, tetapi pelaksanaan oleh perusahaan adalah baik.
8. Pemeriksaan surat refrensi pribadi menurut persepsi karyawan adalah

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 traininh 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 Trikenca.

5.SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, pelaksanaan seleksi dan penempatan di PT. Masuya Graha Trikenca 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.

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. *Organization 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.