

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

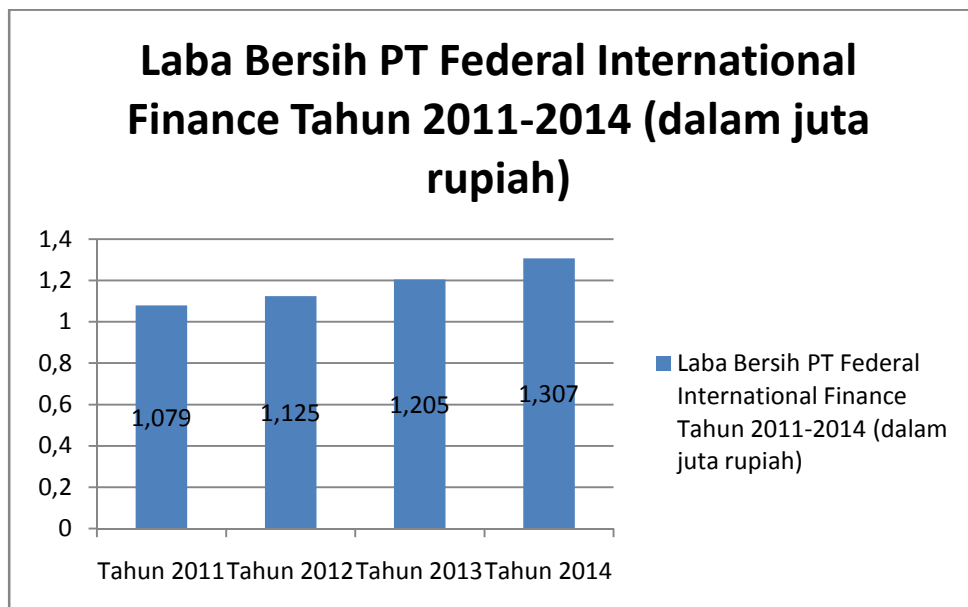
Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*). Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya.

Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya yang dimilikinya. Dengan pentingnya sumber daya manusia yang dibutuhkan, perusahaan akan berusaha mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang memadai untuk menunjang proses kerja pada perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan menerima sumber daya manusia yang kurang berkualitas maka akan merugikan perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan melakukan pencarian sumber daya manusia yang berkualitas dengan berbagai cara. Cara yang dilakukan perusahaan dengan membuka lowongan kerja melalui media massa, media elektronik, maupun lembaga pendidikan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan secara profesional yang dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu

berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh semangat untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat.

PT Federal International Finance merupakan sebuah lembaga keuangan bukan bank. Bidang kegiatan pada PT Federal International Finance adalah sama halnya dengan bank-bank lain pada umumnya, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengembalikannya dalam bentuk pinjaman atau kredit serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. PT Federal International Finance selain menyediakan jasa pelayanan, penyimpanan pembayaran juga memberikan jasa perantara keuangan antara pihak-pihak yang memerlukan dana serta memperlancar lalu lintas pembayaran.



**Gambar 1.1**  
**Laba Bersih PT Federal International Finance**

Sumber: Laporan Keuangan PT Federal International Finance Tahun 2014

Dari gambar di atas, dapat kita lihat bahwa PT Federal International Finance selalu mengalami peningkatan dalam hal keuntungan dari tahun 2011 hingga tahun 2014. Keberhasilan PT Federal International Finance dalam meningkatkan pendapatan perusahaannya ini tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini sangatlah penting, karena karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari perusahaan. Karena, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuannya, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Dan untuk melakukan itu semua, setiap perusahaan tentunya harus memiliki karyawan profesional yang banyak. Maka, perusahaan membuka lowongan pekerjaan di perusahaan tersebut agar terciptanya generasi baru yang berkompeten dan profesional. Hal inilah yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan seleksi penerimaan karyawan melalui ujian penyaringan, memeriksa latar belakang dan referensi.

Menurut Dessler (2010:203), ujian penyaringan biasanya dilakukan oleh seorang psikolog perusahaan dan dikoordinasikan oleh Bagian SDM. Ujian ini dilakukan untuk menggambarkan pekerjaan dan persyaratan sehingga persyaratan dan standar prestasi pekerjaan tersebut jelas bagi psikolog itu. Ujian ini pun dapat mengukur kemampuan kognitif (mental), kemampuan motorik dan fisik, kepribadian dan minat, atau pencapaian. Kemudian, perusahaan memeriksa latar belakang pelamar dan pemeriksaan referensi agar perusahaan dapat mengetahui sejarah dari si pelamar.

Menurut Dessler (2010:221), ada dua alasan utama untuk melakukan pemeriksaan latar belakang prapekerjaan dan/atau pemeriksaan referensi yaitu melakukan verifikasi informasi aktual yang sebelumnya diberikan oleh pelamar dan untuk menyingkapkan informasi yang tidak diinginkan seperti catatan kriminal dan lain sebagainya. Setelah itu, perusahaan memilih calon terbaik untuk pekerjaan itu melalui tahapan terakhir yaitu mewawancarai calon karyawan.

Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang

memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil *recruitment* dan *qualification* perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dewasa ini kebanyakan perusahaan melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon karyawan itu sendiri. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melihat betapa pentingnya peranan seleksi penerimaan dan penempatan kerja bagi perusahaan, maka perusahaan harus benar-benar dapat menyeleksi karyawan dapat terus meningkat. Hal ini juga yang diperlihatkan oleh PT Federal International Finance Cabang Palembang yang beralamat di Jln. Basuki Rahmat No. 56 C-D-E. Ada beberapa macam macam proses seleksi dan penempatan yang dilakukan, yaitu

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menyusun laporan akhir dengan memilih judul **”Peranan Seleksi Penerimaan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yang berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan, penempatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Palembang.

Adapun masalah yang dihadapi dalam penulisannya yaitu:

1. Bagaimana peranan seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang?
2. Bagaimana peranan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis memberikan batasan-batasan agar pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu:

1. Seleksi penerimaan karyawan
2. Penempatan kerja karyawan

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan seleksi penerimaan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana peranan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang.

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Sumber Daya Manusia yang menyangkut proses seleksi dan penempatan kerja.
2. Memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan seberapa besar peranan seleksi penerimaan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang Palembang.
3. Dapat dijadikan bahan bacaan dan masukan bagi mahasiswa dan pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan bagi pembacanya.

## 1.5 Metodologi Penelitian

### 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam Penulisan Laporan Akhir ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek pada *PT Federal International Finance* Cabang Palembang, yang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 56 C-D-E, Palembang.

### 1.5.2 Jenis Data

Menurut Indriantor (2002:146), sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, disamping jenis data yang telah dibahas di muka. Sumber data penelitian terdiri atas 2 yaitu:

1. Data primer (*Primary Data*)  
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan, karena data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi.
2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Riset Lapangan (*Field Reserach*)

##### a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2007:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

##### b. Wawancara

Menurut Anwar (2003:107), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara langsung dengan narasumber mengenai proses seleksi dan penempatan.

Sesuai dengan daftar-daftar pertanyaan yang telah disiapkan

#### 2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2007:487), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan data-data dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

#### 1.5.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi pada penelitian ini yang menjadi obyek populasi adalah karyawan kantor PT Federal International Finance Cabang Palembang yang berjumlah 188 orang.

#### 1.5.5 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi jumlah Karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Palembang. Untuk pengambilan sampel yang diperlukan, penulis menggunakan rumus dari Slovin Menurut Umar (2013:78)

$$n = \frac{N}{1+N(\epsilon)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar (10%

$$n = \frac{188}{1 + 188 (0,10)^2}$$

$$n = 65 \text{ orang}$$



### 1.5.6 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:116), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Jumlah sampel yang diambil yang akan diambil pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*.

*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2013:118), *Proportionate Stratified Random Sampling* merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

1. SMA  $= (45/188) \times 65 = 16$  orang responden
2. DIPLOMA I (D1)  $= (23/188) \times 65 = 8$  orang responden
3. DIPLOMA III (D3)  $= (37/188) \times 65 = 13$  orang responden
4. STRATA I (S1)  $= (82/188) \times 65 = 28$  orang responden

## 1.6 Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang akan di dapat dengan teknik analisis.

Adapun teknik analisa tersebut sebagai berikut:

### 1. Metode Kualitatif

Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *positive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*. (Sugiyono, 2013:14).

Di dalam metode kualitatif data-data akan dikuantitatifkan untuk kemudian dikategorikan agar formulasi statistik dapat dipergunakan, karena dalam statistik data-data dapat diolah bila berbentuk angka (Yusi dan Idris, 2009:102).

### 2. Metode Kuantitatif

Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:15).

Penulis akan melakukan perhitungan hasil dari kuesioner-kuesioner yang dibagikan kepada para pelanggan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132).

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Untuk mendapatkan persentase peranan seleksi penerimaan atau penempatan kerja karyawan maka digunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2011:41):

$$Persentase\ Jawaban = \frac{Total\ Skor\ yang\ didapat}{Skor\ Maksimal} \times 100\%$$

Hasil dari persentase jawaban yang didapat kemudian diinterpretasikan berdasarkan skor/angka yang ditentukan, seperti berikut:

**Tabel 1.2**  
**Interprestasi Skor/Angka**

<b>No.</b>	<b>Skor/Angka</b>	<b>Interprestasi</b>
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Dasar-Dasar Statistika (Riduwan, 2011:41)