

SKRIPSI

**PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SASA INTI HEAD OFFICE JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

FITRI HANDAYANI SUKANDAR

115170390

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA
EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : FITRI HANDAYANI SUKANDAR

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170390

Program Studi : MANAJEMEN

Alamat : [REDACTED]

Telp: _____

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Juli 2021

FITRI HANDAYANI SUKANDAR

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FITRI HANDAYANI SUKANDAR
NPM : 115170390
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN
KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SASA INTI
HEAD OFFICE JAKARTA BARAT

Jakarta, 12 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRI HANDAYANI SUKANDAR
N. P. M. : 115170390
PROGRAM/JURUSAN : EKONOMI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SASA INTI HEAD OFFICE JAKARTA
BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : ANDI WIJAYA, SE., MM
2. Anggota Penguji : - MEI IE, SE., MM
- Dr. Ir. AGUS ZAINUL ARIFIN, MM

Jakarta, 29 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

A. FITRI HANDAYANI SUKANDAR 115170390

**B. EFFECT OF EMPLOYEE SELECTION AND WORK PLACEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT SASA INTI Head Office West Jakarta**

C. XX + 67 Pages, 18 Tables, 3 Pictures, 5 Attachment

D. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

E. Abstract: *Potential resources within the company play a very important role in carrying out company activities in order to achieve goals. This study examines PT Sasa Inti Head Office West Jakarta and aims to find out whether the selection variables and work placement variables have been appropriate so far so that they can optimize employee performance variables. The purpose of this study was to determine the effect of selection and work placement on employee performance at PT Sasa Inti Head Office West Jakarta. The sampling method used non-probability sampling method with purposive sampling design technique. The data analysis method used is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with SmartPLS Software. The sample in this study were employees who have positions as head of department and permanent employee staff at PT Sasa Inti Head Office West Jakarta as many as 75 people. The results of this study are the selection of employee acceptance has a positive and significant effect on employee performance and job placement has a positive and significant effect on employee performance. Based on the discussion, it is concluded that: (1) Selection has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Sasa Inti Head Office West Jakarta. (2) Work placement has a positive and significant impact on the performance of employees of PT Sasa Inti Head Office West Jakarta.*

F. Keywords: *Selection, Placement, Performance*

G. References 40 (2016-2021)

H. Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

A. FITRI HANDAYANI SUKANDAR 115170390

**B. PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SASA INTI Head Office Jakarta
Barat**

C. XX + 67 Halaman, 18 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran

D. SUMBER DAYA MANUSIA

E. Abstrak: Sumber daya yang potensial di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan. Penelitian ini meneliti PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat dan bertujuan ingin mengetahui apakah variabel seleksi dan variabel penempatan kerja selama ini sudah tepat sehingga dapat mengoptimalkan variabel kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *design purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang diolah dengan *Software SmartPLS*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala bagian dan staff karyawan tetap pada PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat sebanyak 75 orang. Hasil penelitian ini adalah seleksi penerimaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan maka disimpulkan bahwa: (1) Seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat. (2) Penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat.

F. Kata Kunci: Seleksi, Penempatan, Kinerja

G. Daftar Acuan 40 (2016 - 2021)

H. Mei Ie S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Yakinlah akan semua usaha dan kerja keras yang telah kamu lakukan.

Hiraukan semua ocehan yang merendahkan mu. Percaya akan

kekuatan Tuhan yang akan selalu membantumu.

**Buat kalian yang pesimis bahwa saya tidak akan bisa menyelesaikan skripsi saya
disemester ini, terimakasih dan ini saya berikan bukti bahwa skripsi ini selesai.**

Terimakasih

- Fitri Handayani Sukandar -

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, Untuk Ibundaku Dewi Rusminiati tercinta, Alm. Bude Tini, MEGA UNTAR, dan para pengajar yang telah sabar mengajari saya dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SASA INTI Head Office Jakarta Barat”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing penulis serta memberikan pengarahan kepada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Keluarga yang penulis sayangi, Bunda (Dewi Rusminiati) dan Alm.Bude Tini yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa yang selalu dipanjatkan kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu.
8. Keluarga besar MEGA (Mahasiswa Ekonomi Gemar Alam) UNTAR, yang banyak memberikan dukungan dan pembelajaran dalam berbagai macam keadaan.
9. Shenry Tanata sahabat tercinta yang selalu ada dan setia membantu penulis dalam keadaan apapun.
10. Eric Fernando S.Ars yang selalu setia menemani penulis selama pembuatan skripsi dari awal hingga selesai.

11. Grecia Amanda Budiono, Yusuf Hendradi, dan Ferry Irawan yang banyak membantu dalam memberikan motivasi dan dukungan selama proses pembuatan skripsi hingga selesai.
12. Keluarga Besar Gereja Santo Alfonsus Rodriguez Pademangan yang telah memberi semangat, motivasi, kasih sayang dan doa yang selalu dipanjatkan kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu.
13. PT Sasa Inti yang telah memberikan izin untuk melakukan riset diperusahaan.
14. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 17 Juli 2021



Fitri Handayani Sukandar

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	II
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	III
ABSTRACT	IV
ABSTRAK.....	V
HALAMAN MOTTO.....	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	<u>XIII</u>
DAFTAR GAMBAR.....	<u>XIII</u>
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi masalah.....	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
1. Kinerja karyawan.....	7
2. Seleksi.....	11
3. Penempatan kerja.....	13
B. Definisi Konseptual Variabel.....	14
1. Kinerja	14
2. Seleksi.....	15
3. Penempatan Kerja.....	16
C. Kaitan antar Variabel.....	17
1. Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	18
2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan	18
3. Penelitian yang Relevan	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
1. Kerangka Pemikiran	22
2. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25

A. Desain Penelitian.....	25
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	25
1. Populasi	25
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	26
3. Ukuran Sampel	26
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	26
1. Operasionalisasi Variabel.....	26
2. Instrumen Variabel	29
D. Analisis Validitas dan Realibilitas	29
1. Analisis Validitas.....	29
2. Analisis Reliabilitas.....	32
E. Analisis Data.....	32
1. Koefisien Determinasi ($R^2 \times 100\%$)	33
2. Relevansi Prediktif (Q^2)	33
3. Goodness of Fit (GoF).....	33
4. Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
1. Kinerja karyawan.....	35
2. Seleksi Karyawan	38
3. Penempatan kerja.....	39
C. Hasil Analisis Data	41
1. Koefisien Determinasi ($R^2 \times 100\%$)	41
2. Relevansi Prediktif (Q^2).....	41
3. Goodness of Fit (GoF).....	41
4. Uji Hipotesis.....	42
D. Pembahasan	43
1. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja.....	43
2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja.....	43
Bab V PENUTUP.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Keterbatasan dan Saran	45
1. Keterbatasan	45
2. Saran	45
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	67
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Penjualan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat kategori <i>E-commers</i> selama tahun 2020	5
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	19
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Seleksi	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penempatan Kerja	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja	29
Tabel 3.4 skor skala <i>likert</i>	30
Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	30
Tabel 3.6 Hasil Outer Loading	31
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading</i>	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Jenis Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Jenis Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4.4 Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.5 Tanggapan responden atas pernyataan kinerja karyawan	37
Tabel 4.6 Tanggapan responden atas pernyataan seleksi karyawan	39
Tabel 4.7 Tanggapan responden atas pernyataan penempatan kerja.....	40
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	42
Tabel 4.9 Relevansi Prediktif (Q^2).....	42
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	23
Gambar 3.1 Hasil Outer Loading	31
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Boostrapping</i>	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	51
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	55
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square	62
Lampiran 4. Hasil <i>Bootstrapping</i>	64
Lampiran 5. Hasil <i>Outer Loading</i>	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pada dunia bisnis sekarang ini perkembangannya sudah semakin bertambah dengan pesat sekali, sehingga diharuskan perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin. Menurut Saridawati (2020) untuk mewujudkan pembangunan dibutuhkan kekuatan sumber daya manusia. Dalam era pembangunan jangka panjang nasional, masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sentris dan menjadi tanggung jawab semua lembaga.”

Sumber daya yang potensial didalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.”

Pada masa sekarang ini, hal yang tidak dapat diabaikan adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan kerja yang juga berdaya saing tinggi untuk persaingan global. Artinya perusahaan harus berfikir kompleks untuk SDM, jadi sudah harus menyusun seluruh rencana sumber daya yang ada.

Perusahaan juga harus memikirkan bagaimana teknis pemberdayaan SDM itu sendiri. Menurut Rivai (2014 dalam Harras *et.al.* 2020) “manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai.” Karena dari perencanaan SDM ini, merupakan salah satu pengaruh untuk kinerja perusahaan kedepannya.

Selain itu, kinerja sumber daya manusia yang optimal merupakan sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu kesuksesan. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan tersebut. Simamora (2018) menyatakan bahwa “kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga akan semakin tinggi.”

Peranan sumber daya manusia sangat penting untuk melakukan suatu penggerak gebrakan kegiatan untuk memajukan perusahaan dalam memperoleh keuntungan guna mencapai tujuannya, baik dalam melakukan kemajuan ataupun mempertahankan eksistensi perusahaan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya itu semua tergantung kepada sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan eksistensi maupun meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Menurut Hasibuan (2014

dalam HARRAS *et.al.* 2020) “Perusahaan yang memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energis, dan berkepribadian yang menarik. Artinya pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.”

Karyawan profesional yang memiliki sifat disiplin, jujur, dan memiliki loyalitas yang tinggi bagi perusahaan juga dedikasi yang tinggi merupakan aset penting bagi perusahaan. Karena karyawan tersebut pasti akan menjalankan tugas dari perusahaan dengan baik dan sangat mungkin mempunyai prestasi untuk perusahaan. Ada juga karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman kerja (*experience*) sudah pasti kinerjanya tidak diragukan lagi.

Keahlian suatu sumber daya manusia yang mutu sekalipun tidak akan menjadi efektif apabila diberikan suatu pekerjaan tanpa diberikan pengarahan dan pemahaman tentang apa yang akan dikerjakannya. Oleh sebab itu, harus bisa mengelola tentang kemampuan kayawannya.

Jika perusahaan berhasil menangani sumber daya manusia yang mutu dengan baik dan benar, maka perusahaan tersebut pasti mempunyai kinerja yang baik juga maupun secara individu sumber dayanya atau organisasinya itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan dalam proses dan pelaksanaannya. Menurut Suroso dan Setyawatie (2016) karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena hampir seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh karyawan. Oleh sebab itu, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan pasti membutuhkan SDM untuk bekerja pada perusahaan tersebut.”

Dalam bagian divisi personalia atau HRD (*Human Resources Development*) masalah yang timbul adalah seleksi penerimaan karyawan, penempatan kerja, sampai dengan pemberhentian kerja karyawan karena kinerjanya. Oleh sebab itu, sebelum melakukan seleksi penerimaan karyawan perusahaan melakukan penentuan untuk kuantitas (jumlah) dan kualitas karwayan itu sendiri.

Menurut Hery (2018) “Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada.” Sedangkan kalau menurut Pratiwi & Gilang (2016) “seleksi adalah memilih posisi seorang diindividu ke posisi pekerjaan yang sesuai, sebarapa baiknya seseorang sesuai dengan jabatannya, akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.”

Seleksi dan penerimaan karyawan merupakan sebuah awal yang dilakukan perusahaan untuk memilih dan memilah karyawan yang *qualified* dan kompeten untuk menjabat dan menjalankan tugas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Goni (2016) berpendapat “seleksi karyawan ialah upaya untuk mendistribusikan keampuan karyawan sebaik mungkin dengan cara menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling cocok guna mendapatkan kinerja yang maksimal.”

Tujuan dari seleksi itu sendiri merupakan upaya untuk mencari kesesuaian antar pekerjaan dan pelamar itu sendiri (kemampuan, *experience*, dan lain-lain). Misal untuk beberapa pekerjaan ada yang tidak mengutamakan memerlukan kecerdasan yang sangat tinggi akan tetapi memerlukan keterampilan sosial yang paling baik. Menurut Runtunuwu *et. al.* (2016) “seleksi ialah proses memberi pekerjaan dan proses tugas kepada karyawan yang lulus dalam penyeleksian yang disesuaikan dengan prestasi, pendidikan, bakat dan minat yang dimilikinya yang diperlukan perusahaan.”

Pada dasarnya seleksi karyawan untuk perusahaan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik secara jumlah maupun kualifikasi yang sesuai dengan yang diperlukan secara deskripsi jabatan atau kebutuhan perusahaan. Seleksi ini adalah mekanisme penentuan kualitas keseluruhan sumber daya manusianya.

Langkah selanjutnya dalam memiliki atau menghasilkan sumber daya yang mutu perlu juga adanya perencanaan dalam menentukan pengisian dan penempatan kerja yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Penempatan kerja dilakukan setelah karyawan lolos tahap seleksi yang telah dilakukan perusahaan. Penempatan kerja dilakukan sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki, karena sangat berpengaruh bagi kinerja produktivitas perusahaan. Jika proses penempatan kerja karyawan telah tepat dan benar akan membuat karyawan semangat berkerja, karena sesuai dengan minat dan pekerjaan tersebut telah dikuasai dengan baik sebelumnya.

Jadi, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreatifitas, dan prakarsanya juga akan berkembang. Organisasi / perusahaan yang salah menempatkan karyawannya pada posisi yang tidak tepat dengan keahlian karyawan tersebut maka akan menyebabkan kegagalan pada karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan haruslah jeli dalam melihat bakat dan kemampuan seseorang, agar karyawan tersebut mampu memberikan yang maksimal terhadap perusahaan sesuai dengan kemampuannya dan di posisi yang tepat. Karyawan sendiri akan menghasilkan kinerja yang baik jika diberikan tanggung jawab yang dinilai sesuai dengan kualitasnya dan kuantitas kerjanya.

PT Sasa Inti adalah perusahaan FMCG Makanan dan Bumbu yang terpercaya di Indonesia. Didirikan oleh Rodamas pada tahun 1968, nama Sasa sendiri merupakan singkatan dari "Sari Rasa" yang diterjemahkan sebagai SAri dari raSA yang tumbuh menjadi merek yang memimpin pasar untuk pasar Lokal dan International.

Berfokus kepada masa depan, PT Sasa Inti memimpin kategori dengan menciptakan berbagai inovasi produk. PT Sasa Inti menciptakan kebahagiaan bagi individual dan keluarga, oleh karenanya moto "Sasa Melezatkan!" memberikan pengalaman rasa untuk semua selera dan membantu konsumen menikmati makanan lezat, sehat dan

berkualitas. Semua ini tercermin dalam produk-produk Sasa, mulai dari MNG, tepung bumbu, rangkaian saus, santan hingga bumbu instan.

PT Sasa Inti memiliki 3 pabrik yaitu di Probolinggo, Cikarang dan Minahasa Selatan. Pada tahun 1973 PT Sasa Inti mendirikan pabrik yang berlokasi di Gending Probolinggo, diatas tanah seluas 11,3 hektar. Pabrik ini menggunakan teknologi fermentasi asam glutamat yang dibeli dari Ve Wong Taiwan. Pabrik ini menghasilkan MSG, Asam Glutamat (*Dry Glutamic Acid / Dry GA*) dan pupuk cair (*Liquid Fertilizer / LF*). Proses produksi secara keseluruhan sejak pabrik beroperasi pada tahun 1974 sampai saat ini ditangani oleh putra-putri Indonesia.

PT Sasa Inti Cikarang adalah salah satu bisnis unit Rodamas Grup yang bergerak dalam industri makanan. Berdiri dari bulan November tahun 1994, dengan luas 34.000 m2, dengan jumlah tenaga kerja lebih kurang 500 orang. Pabrik ini menghasilkan bumbu masak (Dry Product) dan saos sambal (Wet Product). Sasa selalu menjamin standard kualitas dan keamanan pangan, PT Sasa Inti telah mendapatkan Sertifikat ISO22000 dan Sertifikat Sistem Jaminan Halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI).

PT Sasa Inti Sulawesi adalah salah satu bisnis unit Rodamas Grup yang fokus dalam memproduksi Santan. Pabrik didirikan pada tahun 2013 dan diakuisisi oleh PT Sasa Inti pada bulan Maret tahun 2020, dengan luas 82.274 m2, dengan jumlah tenaga kerja lebih kurang 800 orang. Pabrik ini menghasilkan Santan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang tinggi. Dengan adanya Pabrik Sulawesi, PT Sasa Inti berkomitment untuk menghasilkan produk santan terbaik dan memenuhi kebutuhan pasar Nasional maupun Internasional.

Seleksi penerimaan karyawan baru dilakukan di Kantor Pusat PT SASA Inti dengan tujuan karyawan baru akan lebih banyak mendapatkan info mengenai PT Sasa Inti dan memahami secara langsung penempatan serta tanggung jawab kerja setelah masa orientasi dan pelatihan selesai dilakukan.

Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja saat ini serta kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Seorang karyawan bisa saja di tempatkan di dalam kota ataupun di luar kota disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dari masing-masing kantor cabang.

Pada dasarnya seleksi dan penempatan kerja yang ada sudah baik, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih bisa dilihat dari data penjualan beberapa bulan terakhir. Adanya beberapa penjualan yang tidak mencapai target. PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat menilai kinerja karyawan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data penjualan. Berikut adalah data penjualan karyawan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat kategori *e-commers* selama tahun 2020, adalah sebagai berikut :

Bulan	Target	Actual	Persentase
Januari	xx	xx	79%

Februari	xx	xx	85%
Maret	xx	xx	78%
April	xx	xx	88%
Mei	xx	xx	79%
Juni	xx	xx	85%
Juli	xx	xx	69%
Agustus	xx	xx	66%
September	xx	xx	81%
Oktober	xx	xx	87%
November	xx	xx	89%
Desember	xx	xx	80%

Tabel 1.1 Tabel Penjualan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat kategori *E-commers* selama tahun 2020

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan berdasarkan data penjualan pada tabel 1.1 maka PT Sasa Inti ingin mengetahui apakah seleksi dan penempatan kerja selama ini sudah tepat sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka analisis mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan masalah yang menarik untuk di analisis oleh karena itu skripsi ini mengambil judul

“PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SASA INTI HEAD OFFICE JAKARTA BARAT”.

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat masih ada yang belum maksimal.
- b. Pelaksanaan dan proses seleksi pada PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat masih belum dilakukan secara baik.
- c. Penempatan kerja pada PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat masih ada yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan sebagainya.

3. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Kinerja dibahas dari dimensi kualitas dan kuantitas kerja.

- b. Seleksi dibahas dari dimensi pelaksanaan seleksi, proses seleksi, penentuan dan pemilihan seleksi untuk jabatan yang tersedia pada PT Sasa Inti di Head Office Jakarta Barat.
- c. Penempatan dibahas dari dimensi pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Sasa?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sasa?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat
- b. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sasa Inti Head Office Jakarta Barat

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk melihat secara nyata perbandingan teori yang didapat selama masa kuliah dengan kenyataan dalam praktik suatu organisasi, terutama mengenai pengaruh seleksi, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang berguna dan membantu perusahaan sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada individu/lembaga yang berminat menganalisis lebih lanjut tentang topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Arief, F. S., & Suwitho, S. (2017). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6 (1). 1-18.
- Creed (2015). *Implementasi manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Univ. Muhammadiyah 2017.
- Duli. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 11 (7). 1-13.
- Fadila, dkk (2020). *Pakar pendidikan: tugas kampus selama kuliah daring jangan rumit*. Retrieved from PIKIRAN RAKYAT. <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-01355164/pakar-pendidikan-tugas-kampus-selama-kuliah-daring-jangan-rumit>
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar manajemen keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Airlangga University Press.
- Fery dan Sukatmajaya (2018). *Pengaruh asimetri informasi, perencanaan pajak, kompensasi manajemen, profitabilitas dan ukuran perusahaan*. Jurnal Online Mahasiswa . JOM FEB, Vol.1, Edisi 1, ISSN. 2355-6854. 1-15
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares: regression & structural equation models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Undip. Goni
- (2016). *Ilmu komunikasi ilmiah dan populer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Gunawan
- dan Onsardi (2020). *The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty*. Bengkulu: Univ Muhamadiyah. JEMS (Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains), 2(2), 447-455

- Hadyati et. al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: mencapai. keunggulan bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair et. al. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Bandung: Unpam Press.
- Hery. (2018). *Pengantar manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo.
- Hidayat. (2017). *Metode penelitian keperawatan dan teknik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irmawartini, Nurhaedah. (2017). *Metode penelitian*. Jakarta: Team P2M2
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kholis (2020). Prediksi dampak covid-19 terhadap pendapatan nelayan jaring insang di Kota Bengkulu. *ALBACORE, Jurnal Penelitian Perikanan Laut*. 4(1), 1-11
- Mangkunegara, Prabu A.A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107-119.
- Mujari, M. (2020). Kinerja guru berdasarkan pelatihan kerja dan penempatan kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2 (2), 172-183.
- Pratiwi & Gilang (2016). *Manajemen dan kepemimpinan dalam praktik keperawatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik
- Preasel et. al. (2021). *Human resources management*. New York: John Wiley and Sons.

- Putra, (2016). *Pengaruh kompetensi dan leader member exchange terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tarahan Port*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Putri et. al. (2021). Dampak covid-19 terhadap ekonomi. *Journal Ekonomi Syariah dan Teori Terapan*. Vol 2(1), 1-20.
- Runtunuwu et. al. (2016) Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1), 13-20.
- Sakina, A. S., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2021). *Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor asuransi jiwa dan kesehatan Bri Life Palembang (Doctoral dissertation, Sriwijaya University)*. 5 (4), 25-32.
- Saridawati, S. (2020). Prosedur penghitungan insentif pph pasal 21 pada saat pandemi covid-19 di indonesia. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18. 2 September 2020. PERSPEKTIF, Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika. 18(2), 1-20.
- Sekaran dan Bougie. (2016). *Research methods for business: a skill building approach* (7th. Ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas Kota Sibolga. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, (55). 18-25.
- Simbolon, S. (2021). *pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). <http://repository.upbatam.ac.id/555/>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suroso dan Setyawatie (2016). Aplikasi penerimaan karyawan baru dengan metode topsis pada PT. Globalnine Indonesia. *Jurnal Bekasi*.). 2(5), 11-21.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.

Widarsana, I. G. A., & Wartana, I. M. H. (2020). PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AMARIS HOTEL LEGIAN BALI. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(1), 68-78.

Yulianti, T. D. (2018). Pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 12-23