

# ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA BANJARMASIN

DESY RANTIKA

[Desyrantika53@gmail.com](mailto:Desyrantika53@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji proses seleksi dan motivasi karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin, kebijakan dalam seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tablept Plaza Banjarmasin dan kualifikasi dasar seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian library research, field resresearch and teknik Analisis Data penelitian penyeleksian karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan proses seleksi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin, kebijakan dalam seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin dan kualifikasi dasar seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin hal ini mengidentifikasi penyeleksian karyawan untuk meningkatkan produktifitas dan motivasi kerja karyawan dan merupakan suatu proses berlanjut yang memberikan pengaruh besar terhadap berkembangnya usaha pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin selanjutnya.

**Kata Kunci : Analisis Seleksi Dan Motivasi**

---

## ABSTRACT

*employees at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin, kebijakan in the selection of employee performance at PT. Kedaung Tablept Plaza Banjarmasin and basic selection qualifications on employee performance at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin.*

*This research uses library research, field resresearch and data analysis techniques research design selection of employees to improve work motivation at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin.*

*Research results show a significant selection process on the performance of employees at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin, policy in selection of employee performance at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin and the basic qualification of selection on employee performance at PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin this identifies the selection of employees to increase productivity and motivation of employee work and is a continuous process that has a major influence on the development of the business at PT. The next Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin.*

**Keywords: Selection and Motivation Analysis**

## **PENDAHULUAN**

Alasan penulis mengambil judul tersebut supaya bisa mengetahui bagaimana pelaksanaan seleksi di perusahaan PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin.

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktifitas atau kegiatan manajemen sumber daya manusia terutama untuk pengadaan tenaga kerja karena dengan adanya seleksi maka akan dihasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dari segi jumlah maupun mutu yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktifitas.

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang berkerja dengan motivasi yang tinggi. Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran. Kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi juga melibatkan aspek-aspek psikologi karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikologi yang ada pada diri mereka masing-masing.

Sebesar apapun keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik tentu terpulang kepada kualitas sumber daya manusia, apakah sumber daya manusianya sudah memenuhi standar kualitas seperti yang diharapkan. Untuk itu diperlukan analisa proses awal pengadaan tenaga kerja sebagai sumber terbentuknya kinerja karyawan dari proses seleksi sampai dengan faktor-faktor yang mendukung proses kerja salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Keterarikan antara kebijaksanaan seleksi dengan motivasi karyawan sangatlah dekat apabila kebijaksanaan sekesinya benar maka akan lahir karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi namun sebaliknya apabila kebijaksanaan seleksinya salah maka kemungkinan karyawan yang didapat merupakan karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah

Dalam melakukan penerimaan karyawan baru, kebijaksanaan perusahaan PT. Kedang Tabletop Plaza Banjarmasin masih kurang tepat karena tepat karena pimpinan dalam merekrut karyawan baru hanya berdasarkan kenalan, baik kenalan dari karyawan maupun dari pemimpin itu sendiri.

Disisi lain pimpinan hanya menghubungi teman-teman perusahaan untuk menyampaikan informasi adanya lowongan kerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin agar informasi ini dapat disampaikan kepada keluarga-keluarga atau kenalan-kenalan mereka.

## **METODE**

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan dilakukan dengan berbagai cara untuk mengetahui lebih mendalam teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini, diantaranya :

- 1) LibRARY research (studi kepustakaan)  
LibRARY research yaitu pengumpulan data dengan cara membaca literatur-literatur untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini
- 2) Field research (riset lapangan)  
Field research yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan ditempat objek penelitian untuk melakukan field research digunakan beberapa cara yaitu,
  - (1) Observasi adalah mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
  - (2) Interview adalah wawancara langsung pada orang yang mempunyai wewenang di perusahaan tersebut.
  - (3) Dokumentar adalah pengumpulan data dengan melihat dokumen yang ada diperusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### 1) Proses seleksi pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin

Dari hasil studi pendahuluan diperoleh suatu informasi bahwa penarikan karyawan yang dilakukan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin adalah jika karyawan yang keluar dan ada perluasan pekerjaan maka selanjutnya dilakukan perekrutan dengan melakukan seleksi penerimaan.

bila terjadi promosi jabatan maka mereka biasanya dipromosikan karyawan yang sudah dekat dengan pemimpin. Dengan kata lain, dalam melakukan promosi jabatan bahwa karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi tidak dipilih. Bila dikaji secara lebih mendalam lagi bahwa kegiatan tersebut akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan seperti halnya meningkatkan motivasi kerja.

#### 2) Motivasi Kerja Karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin

Motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza dapat dikategorikan biasa-biasa saja dengan indikasi bahwa kinerja karyawan berlangsung seperti biasanya dan tidak terlihat kemunduran dan juga kemajuan. Kondisi ini memang tidak memperlihatkan suatu kerugian tetapi memiliki potensi kerugian karena tidak ada kemajuan dalam hal kinerja sebab lambat laun tantangan dalam pekerjaan akan semakin meningkat dan diperlakukan karyawan-karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik.

#### 3) Pentingnya Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses seleksi merupakan masalah penting dalam perusahaan dalam upaya mendapatkan sejumlah karyawan yang memenuhi syarat. Jika seleksi berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik tentu terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik. Seleksi calon karyawan yang akan berkerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah sangat penting karena terkait dengan sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila proses seleksi berjalan dengan baik perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial sehingga memudahkan pimpinan dalam mencapai tujuan-tujuan suatu perusahaan.

### 2. Pembahasan

#### 1) Seleksi Karyawan yang Seharusnya pada PT. Kedaung Tabletop Plaza

Langkah awal dalam seleksi karyawan adalah rekrutmen, secara mendasar, tujuan penarikan selalu mencakup identifikasi kelompok pelamar yang memenuhi syarat. Dari kelompok ini, sebagian yang paling memenuhi syarat akan dipilih untuk bergabung dalam perusahaan. Dalam skenario kasus terbaik, para pelamar yang paling tertarik pada perusahaan akan menerima tawaran perusahaan dan kemudian menjadi karyawan yang produktif.

Lebih jauh lagi pelamar yang tidak terpilih akan memperoleh pengalaman yang positif. Suatu ketika nanti, mereka mungkin akan melamar lagi, dan mungkin mendorong rekan-rekan mereka memberikan kesan menguntungkan terhadap perusahaan dan produknya. Dengan kata lain proses rekrutmen tidak hanya menghasilkan suatu kelompok calon karyawan atau pelamar, melainkan suatu pemasaran.

Dengan demikian para pencari tenaga kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutmen bagaimana yang akan digunakan. Jika para pencari tenaga kerja mampu memilih metode penarikan (rekrutmen) yang tepat, hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat pada PT. Kedaung Tabletop penekanan ini penting karena merupakan kenyataan pula bahwa para pencari tenaga kerja baru belum tentu selalu memahami persyaratan teknis yang diperlukan, karena meskipun para pencari tenaga kerja baru itu memang ahli dalam semua segi proses penarikan (rekrutmen), belum tentu mereka ahli pula dalam segi-segi teknis dari semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.

#### 1. Syarat-syarat rekrutmen yang dapat diajukan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin kepada calon pelamar adalah :

##### (1) Umur

Maksud dari penetapan syarat umur disini adalah untuk menentukan batas-batas umur. Mungkin tugas-tugas tertentu akan lebih efektif bila dilakukan oleh karyawan dalam batas-batas umur tertentu. Misalnya untuk pekerja lapangan dapat menetapkan batas umur 20-30 tahun.

##### (2) Pendidikan

Maksud dari penetapan syarat pendidikan disini adalah untuk menyesuaikan tugas yang akan dibebankan pada karyawan yang diterima. Misalnya, untuk kepala

bagian *accounting* dan *financial* mungkin orang lebih senang menerima lulusan sarjana Ekonomi.

(3) Jenis kelamin

Maksud dari penetapan jenis kelamin disini adalah untuk menentukan tugas-tugas tertentu. Mungkin tugas tertentu akan lebih baik jika dilaksanakan oleh jenis kelamin tertentu sehingga dalam syarat seleksi jenis kelamin seringkali diperhatikan. Misalnya, pekerjaan bagian keuangan pada umumnya lebih tepat dijalankan oleh wanita, sedangkan untuk bagian lapangan diisi oleh tenaga pria.

(4) Kesehatan

Maksud dari penetapan syarat kesehatan di sini adalah untuk menghindari para calon karyawan mempunyai penyakit. Masalah kesehatan perlu diperhatikan karena mempunyai hubungan sangat erat dengan produktif kerja. Disamping itu, kesehatan mempengaruhi anggaran untuk biaya pengobatan.

2) Langkah-langkah proses seleksi

Langkah-langkah yang perlu ditempuh oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza dalam proses seleksi adalah :

(1) Penerimaan Surat Lamaran

Sering dilupakan bahwa sesungguhnya proses seleksi berlangsung dua arah dalam arti organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan dilain pihak para pelamar memilih organisasi dimana dia berharap akan berkarya. Artinya, langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Oleh karena itu kedua pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang memperoleh kesan sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan. Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya keorganisasi, pelamar dapat memutuskan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Artinya, dalam kunjungan pertama itu pelamar akan memiliki pandangan umum tentang organisasi yang akan mempekerjakannya. Tentunya suatu titik tentu akan diperoleh satu sama lain. Jika demikian halnya, perekrut akan mengambil langkah berikutnya.

(2) Penyelenggaraan Ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dengan maksud untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan diperayakan kepadanya. Sebelum membahas berbagai jenis ujian yang dilakukan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza dalam rangka proses seleksi, perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa tidak semua jenis tes yang digunakan untuk semua pelamar. Artinya ada tes tertentu yang hanya cocok diselenggarakan bagi mereka yang melamar pekerjaan yang bersifat teknis. Sebaliknya untuk berbagai macam pekerjaan atau jabatan manajerial jenis tes yang lainlah yang cocok diselenggarakan. Tes yang perlu dilakukan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza adalah sebagai berikut :

(3) Tes Psikologis

Tes ini dimaksudkan untuk mengukur berbagai faktor kepribadian yang diperuntukkan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya.

(4) Tes yang menguji pengetahuan pelamar

Tes ini dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal misalnya tes mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan kepemimpinan, tes mengukur kemampuan atau pemahaman tentang ruang, waktu, angka-angka, dan kecekatan menangkap makna petunjuk variabel.

(5) Tes pelaksanaan pekerjaan

Tes ini dimaksudkan untuk mengukur kemampuan koordinasi fisik khusus bagi mereka yang bekerja dibagian teknis. Tes ini juga untuk mengukur kemampuan seseorang menghadapi situasi nyata dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan dan memecahkan masalah yang diperuntukkan bagi mereka yang akan menduduki jabatan manajerial profesional.

(6) Wawancara

Wawancara dalam seleksi sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, karena sebagai alat pembicaraan formal. Wawancara perlu diselenggarakan

dengan cara tatap muka antara seorang pewawancara dengan seorang pelamar. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan kelompok pelamar. Perlu ditentukan bahwa wawancara berkelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa pewawancara sekaligus mengenai diri pelamar. Dengan perkataan lain apabila tingkat validasi informasi tentang para pelamar dirasakan sangat penting.

(7) Surat-surat Referensi

Salah satu langkah yang diambil oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza dalam keseluruhan proses seleksi adalah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksud melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal yang mengenai pelamar dengan baik dianggap kompetensi memberikan berbagai informasi yang diperlukan.

2) Upaya Peningkatan Motivasi Kerja PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin

1. Faktor-faktor penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan antara lain:

(1) Gaji yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kehidupan karyawan

Gaji disini merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang mereka capai. Bagi karyawan baru, permasalahan yang muncul adalah gaji yang mereka terima tidak mampu mencukupi kehidupannya, karena karyawan baru itu gajinya rata-rata dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tidak dapat tunjangan, intensif dan fasilitas perumahan.

Serta kurangnya perhatian dari pimpinan mengenai kebutuhan hidup karyawan dan keinginan karyawan tersebut, maka menimbulkan karyawan akan keluar dari pekerjaan dan akan pindah ke perusahaan lain.

(2) Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan tidak ketat

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terlalu lemah dan ini akan mempermudah bagi karyawan untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan perlu melakukan pengawasan yang lebih konsisten/ketat tanpa mempunyai prasangka apapun supaya disiplin karyawan dapat ditingkatkan.

(3) Pihak perusahaan tidak menjalankan peraturan secara ketat

Dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari perusahaan hanya memberikan jadwal pada karyawannya tanpa dilampirkan peraturan-peraturan kerja. Misalnya karyawan masuk kerja jam 08.00 – 17.00. Sedangkan jam 12.00-13.00 istirahat serta masuk kerja lagi jam 13.00-17.00, tetapi bilamana ada karyawan masuk kerja atau ada karyawan yang terlambat masuk pihak pimpinan hanya memberikan teguran. Hal tersebut sudah jelas akan mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam hal melakukan aktivitasnya.

(4) Kurangnya pemberian fasilitas bagi karyawan

Fasilitas disini maksudnya perusahaan tidak mampu menyediakan fasilitas perumahan atau mess untuk semua karyawan, khususnya karyawan yang harus masuk dan kebutuhan mereka tidak mempunyai tempat tinggal, sehingga sebagian karyawan sehabis kerja akan pulang ketempat-tempat sewaan/kontrakan. Dengan demikian perusahaan kurang memberikan fasilitas bagi karyawannya untuk bertempat tinggal diperumahan karena fasilitas tersebut tidak menampung semua karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sekaligus saran-saran yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT. Kedaung Tabletop Plaza dalam melaksanakan kegiatan seleksi dan kesejahteraan karyawannya. Pada bagian akhir penulisan ini akan disampaikan kesimpulan dan saran-saran, berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan dan pengamatan dari objek penulisan ini, sebagai berikut :

- (1) Seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza dilaksanakan sangat terbatas, sehingga diperlukan penyempurnaan-penyempurnaan terhadap proses seleksi melalui proses seleksi dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang ketat.
- (2) Motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza relatif sederhana tidak ada hal yang menunjukkan kemajuan dan tidak ada hal yang menunjukkan kemunduran oleh karena itu

diperlukan peningkatan motivasi kerja melalui menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, menimbulkan rasa aman dimasa depan, lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang layak dan adil.

#### Saran-Saran

Sebagai penutup dari penelitian ini berikut penulis sampaikan saran-saran yang mudah-mudahan akan bermanfaat khususnya bagi perusahaan PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin dan bagi kita semua pada umumnya.

- (1) Lebih selektif dalam menyeleksi karyawan baru, karena sangat berdampak bagi perusahaan apabila mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kinerja perusahaan.
- (2) Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya PT. Kedaung Tabletop Plaza memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja lembur dan memberikan mereka liburan setiap tahunnya.
- (3) Diadakannya antara atasan kepada bawahan melakukan sistem informasi yang baik agar menciptakan komunikasi yang lancar sehingga produktivitas kerja karyawan terjaga.

#### **REFERENSI**

Buku 1 Penulis

Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta. Jakarta

Buku 2 Penulis

Hondoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Edisi ke 2

Buku 3 Penulis

Verthzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia* ( dari teori ke praktek),. Rajawali press. Jakarta