

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI PADA PT. SUMBER

ALFARIYA TRYJAYA Tbk. (ALFAMART) KM. 29 BANJARBARU

Oleh :

MELLY ANDRINANI

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL- BANJARY BANJARMASIN

Mellyandriani62@gmail.com / +6281545039720

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk (1) mengetahui bagaimana kebijaksanaan seleksi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarmasin yang telah dilaksanakan saat ini, (2) mengetahui bagaimana kebijaksanaan dalam pemberian motivasi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarmasin yang telah dilaksanakan saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarmasin akan terus berinovasi dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan sehingga karyawan perusahaan akan terus berkembang dan maju. Sebagai seorang pemimpin harus jeli dan teliti dalam menerima karyawan berkualitas dan pantas untuk ditempatkan dalam perusahaan. Motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarmasin hingga saat ini sudah bisa diterima dan dirasakan oleh seluruh karyawan baik secara moril maupun materil. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarmasin akan terus berusaha meningkatkan motivasi terhadap karyawan agar mampu mengelola pikiran dan perilaku dengan efektif dan konstruktif demi kemajuan perusahaan, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Kata Kunci : Seleksi, Motivasi, karyawan

ABSTRACT

The research was conducted to (1) find out how the employees selection policy at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Banjarmasin, which has been implemented at this time, (2) knows how the policy in providing employee motivation at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Banjarmasin, which has been implemented at this time. The results of this study indicate that the selection made at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Banjarmasin will always continue to innovate in improving the quality and quality of employees so that employees of the company will continue to grow and advance. As a leader must be observant and careful in accepting qualified and appropriate employees to be placed in the company. Work motivation carried out by PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Banjarmasin has been accepted and felt by all employees both morally and materially. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Banjarmasin will continue to strive to increase motivation for employees to be able to manage their thoughts and behaviors effectively and constructively for the betterment of the company, both now and in the future.

Keywords : selection, motivation, employees

1. PENDAHULUAN

Bisnis ritel merupakan aktivitas bisnis yang melibatkan penjualan barang dan jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Pada perkembangannya, kini bisnis ritel di Indonesia mulai bertransformasi dari bisnis ritel tradisional menuju bisnis ritel modern. Perkembangan bisnis ritel modern di Indonesia sudah semakin menjamur di hampir seluruh wilayah Indonesia. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya toko retailer modern yang membuka cabang di berbagai wilayah di Indonesia. Melihat begitu banyaknya jenis usaha yang sama yang buka di Indonesia, maka secara otomatis tingkat persaingan dalam bisnis ritel semakin hari akan semakin ketat, untuk menjaga bagaimana caranya agar perusahaan mampu memiliki daya saing yang tinggi maka perlu ditopang oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang dalam proses memproduksi barang atau jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga perusahaan tetap mampu terus bertahan meski dalam persaingan yang semakin hari semakin ketat, Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan, kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dalam mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Berbicara pada tataran kualitas sumber daya manusia maka langkah awal dalam hal menciptakan sumber daya manusia itu adalah bermuara dari kebijaksanaan seleksi, Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan. Dengan melaksanakan seleksi yang selektif, baik dan benar sesuai dengan prosedur, maka akan mendapatkan karyawan yang tepat kedudukannya sehingga terwujudlah *“the right man in the right place”*.

Menurut **Siagian (2013 :131)**, proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi

akan dimulai. Menurut **Hasibuan (2011:177)**, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan kegiatan pemilihan yang cermat sesuai dengan yang paling cocok untuk posisi tertentu didalam sebuah organisasi pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar qualified sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Selain daripada kegiatan seleksi, motivasi kerja juga merupakan suatu wujud tanggung jawab daripada perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang tentu saja juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut **Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191)**, motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setipa motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selanjutnya, menurut **Samsudi (2010:281)** memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut : “ motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan.”

Dari pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah daya upaya yang mendorong seseorang untk melakukan sesuatu agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan seleksi dan peningkatan motivasi kerja karyawan diperlukan suatu penyempurnaan terhadap sistem seleksi agar diperoleh karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga tujuan organisasi bisa terlaksana.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “ **Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi pada PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. (ALFAMART) Km. 29 Banjarbaru** “

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijaksanaan seleksi dan motivasi yang telah dilaksanakan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Km.29 Banjarbaru.

2. METODE

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan maka, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1) Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan berbagai data yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi terhadap permasalahan yang akan diteliti untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan paparan diatas.

2) Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu teknik pengumpulan data yang berorientasi pada sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan skripsi ini yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yang dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai seleksi dan motivasi.

3) Analisis Data

Data yang diperoleh lapangan dianalisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh lapangan dengan teori, prinsip dengan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan, kemudian diklasifikasikan, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan menggunakan dasar teori sehingga diperoleh suatu keputusan dan kemudian dituangkan dalam penulisan skripsi.

4) Wawancara

Pengumpulan data dengan cara wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.

3. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang didapat dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Km 29 Banjarbaru adalah sebagai berikut :

- (1) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Km 29 Banjarbaru telah melaksanakan proses seleksi yang mempunyai standarisasi sesuai dengan metode ilmiah. Selain itu, banyaknya para pelamar yang telah melamar pekerjaan dan melalui proses seleksi, hampir semua yang memenuhi syarat diterima menjadi karyawan/crew di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dan mendapat pelatihan untuk bekal agar menjadi karyawan yang berkualitas. Perusahaan juga memberikan jenjang karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki pengalaman yang cukup dibidangnya.
- (2) Karena kurangnya pengawasan yang diadakan di gerai gerai yang tersebar, sehingga banyak tugas atau tanggung jawab pejabat toko malah dibebankan kepada crew toko, selain itu adanya sindikan pencuri barang dengan jumlah besar sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan jika dibiarkan terus-menerus.
- (3) Diliat dari penerapan motivasi kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sudah tergolong baik dan mampu memelihara motivasi karyawannya, mulai dari penempatan karyawan secara tepat, menimbulkan rasa aman, lingkungan kerja yang Nyman, menyediakan fasilitas yang memadai, meningkatkan partisipasi karyawan, pemberian gaji atau insentif lainnya dan memberikan penghargaan juga mengakui prestasi kerja karyawan.

4. PENUTUP

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamar) KM 29 Banjarbaru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Seleksi yang dilakuakn pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarbaru akan terus berinovasi dalam meningkatkan mutu karyawan sehingga karyawan perusahaan akan terus berkembang dan terus maju.
- (2) Sebagai seorang pemimpin harus bisa mengayomi para bawahannya dan mengerjakan tugasnya sendiri,tidak selalu membebankannya pada crew toko yang sudah memilki tugasnya masing-masing.
- (3) Motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Banjarbaru, sampai saat ini bisa diterima dan dirasakan oleh seluruh karyawan baik secara moril maupun materil.
- (4) Perusahaan akan trus berusaha dan meningkatkan motivasi terhadap semua karyawan agarkaryawan mampu mengelola pikiran dan prilaku dengan efektif dan konstruktif demi kemajuan perusahaan, baik saat sekaran maupun dimasa depan.
- (5) Perusahaan akan terus meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja untuk karyawan agar karyawan semakin nyaman dalam bekerja.

2) Saran

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

- (1) Pada proses seleksi karyawan yang sudah terstruktur perlu dikembangkan dan perlu ditingkatkan kembali sehingga didalam pemilihan atau seleksi karyawan dimasa yang akan datang perusahaan benar-benar mendapatkan karyawan yang mampu mensukseskan dan memajukan perusahaan.
- (2) Meskipun perusahaan menerima banyak karyawan, namun karyawan yang diterima memang benar-benar kompeten dan mempunyai kemampuan dibidang yang diperlukan. Karena kemanduan perusahaan pada dasarnya bermodal dari sumber daya manusia yang memilki tingkat pendidikan yang baik.
- (3) Dalam kegiatan pekerjaan, perusahaan agar bisa mempersiapkan sumber daya manusia yang handa sehingga mereka siap untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

- (4) Lebih meningkatkan pengawasan disetiap gerai-gerai alfamart yang tersebar diseluruh Kalimantan. Untuk mengurangi sindikat dan hal – hal lain yang merugikan perusahaan dan karyawan lain.
- (5) Motivasi yang dilakukan agar lebih ditingkatkan kembali sehingga bisa lebih optimal untuk memberikan semangat kepada karyawan.

5. REFERENSI

- Agus, Sunyoto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Yunarsih & Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rachmahwati, Ike Kusdiyah, (2008) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Terry, Goerge & Laslie W. Rue. (2010). *Dasar- Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kusuma, Hunafa. (2015) . *Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada RSUD Dr. H. Moch. Anshari Saleh Banjarmasin*(skripsi tidak terpublikasi). Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary, Banjarmasin.