

**PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI DAN KESESUAIAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ARINDO CIPTA PERKASA JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**ALWI DAHLAN S**

**NPM. 1601110056**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2020**

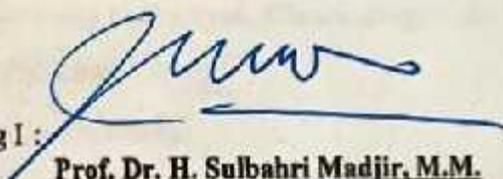
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Alwi Dahlan S  
Nomor Pokok/NIPM : 1601110056  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan  
Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa  
Jakarta

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 21 Oktober 2019 Pembimbing I :

  
Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, M.M.  
NIDN: 0016035101

Tanggal 21 Oktober 2019 Pembimbing II :

  
Hj. Noviarni, S.E., M.Si.  
NIDN: 0221116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



  
Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Motto:*

*“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”*

*(Ibu Kartini)*

*Kupersembahkan kepada:*

- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah Alimuda Siregar dan Ibu Siti Aisah.*
- ✓ *Saudara-saudaraku.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Almamaterku.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alwi Dahlan S  
NIM : 1601110056  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Penulis,



Alwi Dahlan S

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2020  
Penulis,

Alwi Dahlan S

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja .....	10
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	11
2.1.2.2 Dimensi Prestasi Kerja .....	12
2.1.2.3 Indikator Prestasi Kerja .....	14
2.1.3 Pengertian Seleksi Penerimaan Pegawai .....	16
2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Seleksi Penerimaan Pegawai .....	17
2.1.3.2 Dimensi Seleksi Penerimaan Pegawai .....	19
2.1.3.3 Indikator Seleksi Penerimaan Pegawai .....	20

	Halaman
2.1.4 Pengertian Kesesuaian Penempatan Kerja .....	22
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesesuaian Penempatan Kerja .....	23
2.1.4.2 Indikator dan Dimensi Kesesuaian Penempatan Kerja .....	24
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	25
2.3 Kerangka Berpikir .....	26
2.4 Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Tempat Penelitian .....	28
3.1.2 Waktu Penelitian .....	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.1 Sumber Data .....	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.3 Populasi, Sampel, <i>Sampling</i> Penelitian .....	30
3.3.1 Populasi Penelitian .....	30
3.3.2 Sampel Penelitian .....	30
3.3.3 <i>Sampling</i> Penelitian .....	31
3.4 Rancangan Penelitian .....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	31
3.6 Instrumen Penelitian .....	33
3.7 <b>Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</b> .....	35
3.8 Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Profil Perusahaan .....	41
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	43
4.1.3 Identitas Responden .....	45
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden .....	48
4.1.5 Uji Asumsi Dasar .....	58
4.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.7 Uji Hipotesis .....	63
4.2 Pembahasan .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	72
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta Periode Bulan Januari-Mei Tahun 2020 .....	5
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	28
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	32
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen .....	34
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.6	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Tabel 4.7	Variabel Seleksi Penerimaan Pegawai .....	48
Tabel 4.8	Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja .....	52
Tabel 4.9	Variabel Prestasi Kerja .....	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas .....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel 4.14	Hasil Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	64
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	65
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berfikir .....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Seleksi Penerimaan Pegawai (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja (Y)
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Riset dari PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta
12. Kartu Seminar
13. SK Pembimbing Proposal
14. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik
15. Kartu Konsultasi Skripsi
16. Lembar Kehadiran Dosen Penguji Pelaksanaan Ujian Skripsi
17. Lembar Persetujuan Revisi Skripsi
18. Sertifikat Praktek Kerja Lapangan (PKL)
19. Sertifikat Workshop Capital Market

## ABSTRAK

**Alwi Dahlan S. Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. (Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, M.M., dan Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si.).**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) untuk mengetahui pengaruh secara simultan Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta, 2) untuk mengetahui pengaruh secara parsial Seleksi Penerimaan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta, 3) untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta sebanyak 60 orang dari total populasi sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh seleksi penerimaan pegawai dan kesesuaian penempatan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (5,488) >  $F_{tabel}$  (3,16) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; 2) ada pengaruh seleksi penerimaan pegawai secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  4,002 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67; dan 3) ada pengaruh kesesuaian penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,109 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan hasil uji signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** seleksi penerimaan pegawai, kesesuaian penempatan kerja, prestasi kerja.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Alwi Dahlan S**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 Februari 1998 dari Ayah Alimuda Siregar dan Ibu Siti Aisah, anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 149 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Muhammadiyah 4 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

**Alwi Dahlan S**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan, dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan memerlukan dua sumber daya yang penting, terutama dalam suatu usaha industri, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Keberadaan keduanya sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keduanya saling mendukung dan mensukseskan tujuan perusahaan. Namun dalam berbagai aspek, sumber daya manusia menjadi lebih penting, karena dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan kompeten, maka bentuk dari sumber daya alam yang ada, akan dapat diproses menjadi suatu produk atau jasa yang berkualitas dan memiliki nilai ekonomi.

Sumber daya manusia yang baik dan kompeten merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dinilai dengan uang, karena keberadaannya yang sangat penting. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk

memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2016:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu, sedangkan menurut Mobley (2016:23), faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi, dan karir.

Fungsi dari sumber daya manusia sendiri meliputi kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan. Selain itu tujuan dari personalia dalam setiap perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil, siap pakai dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat diupayakan melalui seleksi yang ketat untuk calon pekerja dan penempatan kerja sesuai dengan tempat yang tepat.

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Pada dasarnya tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ibid, 2017:92). Dengan kata lain tujuan dari seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Kegiatan seleksi ini merupakan langkah awal penentu kualitas karyawan yang akan dipekerjakan, karena melalui seleksi *Human*

*Resource Developmen* (HRD) akan mengetahui etos kerja dan keahlian calon karyawan yang akan dipekerjakan, serta dapat disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan tersebut.

Penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas “*The Right Man in The Right Place and The Right Man Behind The Right Job*”. Penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:115-116). Maka penempatan pegawai adalah suatu proses yang penting dalam suatu perusahaan, karena dalam proses ini harus benar-benar dilakukan dengan tepat, artinya pekerjaan yang akan diisi oleh seorang karyawan harus disesuaikan dengan keahlian dari karyawan tersebut, dalam kegiatan penempatan yang terpenting diperhatikan adalah terkait kesesuaian antara bidang kerja dalam suatu jabatan dengan keahlian dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai ketepatan dalam penempatan karyawan hendaklah memperhatikan beberapa faktor, yakni: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Menurut Kaswan (2017:190) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah aspek seleksi. Sedangkan menurut Prabu (20017:67) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan. Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2016:263) tanpa adanya kesesuaian seleksi dan penempatan dengan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, sehingga berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, jika seleksi dan penempatan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, sebaliknya jika seleksi dan penempatan buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan dapur industrial. Sejak 2004, PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta fokus memproduksi produk dapur Stainless-Steel sesuai permintaan, untuk kebutuhan restoran, hotel, jasa catering, rumah sakit, pabrik dan masih banyak lagi. Meningkatnya permintaan industri Stainless-Steel membuat PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta didirikan pada tahun 2011, dengan berfokus di bidang produksi Stainless-Steel untuk solusi dapur, untuk memaksimalkan performa dan efektivitas di dalam sebuah dapur. PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta adalah solusi terbaik anda untuk semua produk Stainless-Steel. Kegiatan manajemen pada perusahaan ini juga sudah dilakukan secara terperinci dan terstruktur dengan baik, tidak terkecuali dalam kegiatan manajemen kerja karyawan (manajemen sumber daya manusia), yang dilakukan oleh bagian HRD. Namun sangat disayangkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan masih terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian dengan bidang kerja karyawan tersebut.

Kegiatan seleksi pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta belum memiliki panduan baku untuk para pelamar kerja, sehingga terkadang proses seleksi hanya dilakukan secara sederhana, seperti hanya mempertimbangkan dari berkas-berkas yang diajukan oleh pelamar kerja dengan berkas-berkas tersebut antara lain: 1) Surat lamaran pekerjaan, 2) Surat izin suami (bagi perempuan yang telah berkeluarga), 3) Foto copy KTP, 4) Surat kesehatan, 5) Daftar riwayat hidup, dan 6) Pas foto terbaru 4x6 (2 lembar). Disamping itu pula, PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta dalam menyeleksi calon karyawan didasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan di dalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya.

Dalam hal kegiatan penempatan karyawan, PT. Arindo Cipta Perkasa pada beberapa bagian atau jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Salah satu contoh bagian administrasi pemasaran diisi oleh lulusan sarjana pendidikan Bahasa Indonesia, bagian administrasi produksi diisi oleh lulusan SMA, bagian administrasi logistik diisi oleh lulusan sarjana pertanian, dan bagian administrasi gudang diisi oleh lulusan sarjana Bimbingan Konseling (BK).

Pelaksanaan seleksi dan kesesuaian penempatan kerja yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, tingkat kehadiran karyawan rendah, ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dengan seleksi dan kesesuaian penempatan kerja yang baik, maka karyawan yang akan diperoleh lebih berkualitas, sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta**  
**Periode Bulan Januari-Mei Tahun 2020**

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	Januari	140	27	3780	112	1045	2,96
2	Februari	140	24	3360	101	929	3,01
3	Maret	140	26	3640	92	1009	2,53
4	April	140	25	3500	112	972	3,20
5	Mei	140	26	3640	112	1006	3,08
<b>Rata-rata</b>							<b>2,95</b>

Sumber: PT. Arindo Cipta Perkasa, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, tingkat absensi karyawan PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta periode bulan Januari-Mei tahun 2020 rata-rata sebesar 2,95 persen. Tingkat absensi di bawah 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta, maka perlu mendapat

perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena tingkat absensi merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan. PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta seharusnya memiliki hari kerja sesuai dengan hari kerja karyawan yang seharusnya, akan tetapi dalam kenyataannya tingkat absensi karyawan masih perlu mendapatkan perhatian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta?
2. Apakah Seleksi Penerimaan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta?
3. Apakah Kesesuaian Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Seleksi Penerimaan Pegawai dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Seleksi Penerimaan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arindo Cipta Perkasa Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif yang bermanfaat bernilai ilmiah bagi perkembangan khazanah ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya seleksi, kesesuaian penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

##### 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

##### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pengaruh seleksi penerimaan pegawai dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, dan Siswidiyanto. 2017. *Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. *Jurnal Online*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cuci Cahyati. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang*. *Skripsi Online*. Program Studi S1 Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, J. H. 2015. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2017. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2016. *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Edisi I. Yogyakarta: BPEE.
- Martono, N. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Aji Nugroho. 2012. *Pengaruh tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. *Skripsi Online*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Universitas Hasanuddin.

- Oktaria, Ayu. 2015. *Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Online. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol.1/No.1. Tahun 2015.*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Schuler, Randal. S., dan Jackson, Susan E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21.* Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Pengembangan Kepribadian Pegawai.* Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen SDM.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2016. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia. Edisi Ke-2.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Sulita.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Sulita.