

ANALISIS RETRUTMEN DAN SELEKSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. JAYA PERTIWI KECAMATAN ANGSANA KABUPATEN TANAH BUMBU

Herna Jumita^{1*}, Husnurrofiq², Ervica Zamilah³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NPM.16310478

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NIDN.1105036201

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NIDN.1130077601

*email : hernajumita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dalam menentukan karyawan untuk mencari tenaga kerja yang tepat, (2) kemudian bagaimana proses pelaksanaan seleksi dalam melakukan penyeleksian karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu, (3) bagaimana prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya dilakukan oleh CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian ini berpedoman pada data yang diperoleh dari field research (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, yang mengumpulkan data-data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang di bahas, kemudian dihubungkan dengan teori-teori Analisis Retrutmén Dan Seleksi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah : (1) Proses rekrutmen yang dilakukan yaitu lebih memprioritaskan berpengalaman sehingga lebih mempermudah pelaksanaan proses rekrutmen CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu, (2) Proses seleksi yang dilakukan untuk mengambil sebuah keputusan tentang calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dalam kinerja karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu, (3) Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan untuk menjalankan aktivitas perusahaan agar perusahaan tetap maju dan berkembang.

Kata Kunci : Rekrutmen; Seleksi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to : (1) how is the recruitment implementation process in determining employees to find the right workforce, (2) The selection process is carried out to make a decision about prospective employees needed by the company, in the performance of employees of CV. Jaya Pertiwi, Angsana District, Tanah Bumbu Regency, (3) how the procedures for the implementation of recruitment and selection in an effort to improve employee performance that should be done by CV. Jaya Pertiwi, Angsana District, Tanah Bumbu Regency. This study was guided by data obtained from field research using qualitative research methods, which collects company data in relation to the problems discussed, then linked with the theories of Retrutmén and Selection Analysis in an Effort to Improve Employee Performance of CV. Jaya Pertiwi, Angsana District, Tanah Bumbu Regency. The results of the research that has been done are : (1) The recruitment process that is carried out is to prioritize experience so that it makes it easier to carry out the CV recruitment process. Jaya Pertiwi, Angsana District, Tanah Bumbu Regency, (2) The selection process is carried out to make a decision about the prospective employees needed by the company, in the performance of employees of CV. Jaya Pertiwi, Angsana District, Tanah Bumbu Regency, (3) Efforts to improve employee performance are carried out to carry out company activities so that the company continues to progress and develop.

Keywords: Recruitment; Selection and Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu terhadap karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan, kinerja pada karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang mendukung organisasi. (Mathis dan Jackson 2009) Dengan demikian, kinerja merupakan hal penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2014:40). Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar perusahaan. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan hubungannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Perekrutan dapat dilakukan dengan metode 3 terbuka dimana lowongan pekerjaan dapat dipublikasikan melalui media cetak maupun media online. Sedangkan untuk tahap-tahapan perekrutan, suatu perusahaan harus terlebih dahulu menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan kemudian mempublikasikan lowongan tersebut disertai dengan posisi, job desk, dan job requirement. Namun, dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan deadline waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan (Pahlevi, 2013).

Rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan sesuai untuk memudahkan proses seleksi, yaitu tahap berikutnya dari pengadaan karyawan untuk mengisi pekerjaan (Yullyanti, 2009). Seleksi merupakan sebuah proses untuk memilih orang terbaik dari sejumlah pelamar, yang cocok untuk sebuah posisi. Pelamar akan melakukan serangkaian tes dan wawancara sebelum akhirnya perusahaan menentukan pelamar mana yang akan diterima bekerja sebagai karyawan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerimaan karyawan, dalam proses penerimaan terdapat adanya seleksi karyawan. Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seleksi merupakan kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya (Nitisemito, 2014). Syarat atau instrument seleksi penerimaan dilihat dari keahlian, pengalaman, umur, pendidikan, temperament, karakter. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian kinerja disini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu, kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan

dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang melalui perekrutan. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Penelitian pada proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat meningkat kinerja dari karyawan yang dipilih sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi target perusahaan.

CV. Jaya Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang cukup besar dengan jenis usaha jasa pengadaan material bangunan dan barang untuk kebutuhan perusahaan lainnya yang dapat diklasifikasikan dalam beberapa kategori seperti Kontraktor pembangunan gedung perumahan, kontraktor pembangunan jalan, kontraktor pembangunan jembatan, kontraktor pembangunan irigasi pertambangan galian C, Batu, serta memiliki cukup banyak karyawan dengan jumlah 58 orang, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rekrutmen dan seleksi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan dan sejauh mana tingkat kinerja karyawan yang digunakan dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan handal dalam segala bidang, dan mengurangi kendala yang dialami perusahaan.

Alat Dan Metode

1. Lokasi penelitian

Lokasi CV. Jaya Pertiwi berlokasi di Jl. Provinsi Desa Karang Indah RT.011 RW.003 Kecamatan Angsana, Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini adalah seluruh elemen pegawai/karyawan dan komponen yang berkaitan dengan data CV. Jaya Pertiwi di Sebanban Kecamatan Angsana, Kabupaten Tanah Bumbu. Penulis mengambil sample seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang, yang terdiri dari 56 orang laki-laki dan 2 orang wanita yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dan penulis mencoba menganalisis dengan membandingkannya dengan teori-teori yang sudah penulis pelajari selama ini.

3. Pengumpulan Data

Teknik yang penulis gunakan untuk pengumpulan data yaitu:

(1) Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian yang di lakukan penulis dengan cara menganalisis dan mempelajari buku-buku dan hasil penelitian dari sebelumnya yang berkaitan dengan materi skripsi yang penulis tulis.

(2) Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data disebut penelitian kualitatif yang merupakan penelitian dari jenis kata-kata. Teknik ini penulis ambil untuk menjaring data-data yang akan diteliti pada CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten TanahBumbu dalam penelitian ini penulis menggunakan cara berupa tanya jawab/wawancara terhadap pegawai/karyawan untuk melakukan interaksi langsung dan bertujuan untuk menggali informasi yang berhubungan dengan topik permasalahan.

(3) Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan kualitatif:

1. Metode Deskriptif

Metode ini adalah serangkaian penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis data, orang, maupun objek suatu pemikiran yang selanjutnya akan diolah menjadi sebuah kesimpulan yang lebih luas untuk hasil penelitian.

2. Metode Kualitatif

Metode ini adalah suatu penelitian berdasarkan analisis data menggunakan kalimat dan bertujuan untuk memahami suatu fenomena/permasalahan secara alami serta bertatap muka secara langsung dan berinteraksi dengan pegawai/karyawan di sekitar tempat penelitian guna mendapatkan informasi yang di butuhkan

(4). Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan metode kualitatif, yang mengumpulkan data-data perusahaan dalam hubungan dengan masalah yang dibahas, kemudian dihubungkan dengan teori-teori Analisis Retrutmen dan Seleksi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Retrutmen

Pelaksanaan proses retrutmen pada CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu sendiri dilaksanakan sewaktu-waktu dan tidak ada jadwal tertentu untuk melaksanakannya. Hasil wawancara diketahui bahwa CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu menerapkan tiga proses tersebut meskipun dalam proses seleksi hanya wawancara yang diterapkan dalam proses pengguna wawancara oleh manajer dan orientasi karyawan baru yang diterapkan.

Setiap perusahaan pasti ingin proses retrutmen berjalan dengan baik, Besar harapan pelamar kerja atau karyawan terpilih nantinya bisa berkontribusi memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan secara finansial.

2. Proses Retrutmen

Adapun cara-cara yang dilakukan dalam proses retrutmen karyawan perusahaan sebagai berikut :

- Identifikasi kebutuhan akan suatu posisi
Identifikasi terlebih dahulu posisi baru akan pergantian karyawan di perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk melihat hal ini adalah adanya keadaan dimana karyawan memiliki terlalu banyak beban pekerjaan sehingga membutuhkan bantuan.
- Rencanakan perekrutan untuk posisi yang diinginkan
Setelah proses identifikasi yang sebelumnya dilakukan sekaligus mendeskripsikan pekerjaan untuk posisi tersebut sehingga memudahkan HRD untuk mencari tenaga kerja yang tepat

3. Metode Rekrutmen

Didalam sebuah proses rekrutmen yang dilakukan terdapat pula tahap seleksi, karena berdasarkan hasil wawancara mengatakan bahwa sebuah proses rekrutmen dan seleksi itu penting karena dari proses rekrutmen dan seleksi itu menentukan standar kualitas rekrutmen yang baik atau tidak karena jika rekrutmen dan seleksinya tidak baik atau asal-asalan maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

4. Pelaksanaan Seleksi

Dalam Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar memenuhi syarat untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.

Menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

5. Proses Seleksi

Proses seleksi yang dilakukan oleh CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu apabila dibandingkan tidak sesuai karena tidak ada dilakukannya penyaringan terdapat pelamar terlebih dahulu tidak ada tes kesehatan atau fisik.

Berdasarkan wawancara peneliti tentang metode rekrutmen yang digunakan oleh CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu yaitu metode internal dan eksternal sebagai berikut :

- 1) Metode Internal, yaitu Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan lama untuk mengisi jabatan yang kosong dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak Perusahaan dan menunjukkan kualifikasi yang baik dan diawasi oleh atasan.
- 2) Metode Eksternal, yaitu rekrutmen dilakukan secara terbuka, Metode rekrutmen ini dilakukan dengan cara memasang info lowongan kerja melalui media sosial berbayar maupun tidak berbayar, spanduk, mengikuti *job fair*, maupun masuk di *desnaker*.

6. Metode Seleksi

Ada beberapa macam metode seleksi yang tepat untuk menyeleksi para calon karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Metode Non Ilmiah

Metode ini merupakan metode seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman.

- 2) Metode Ilmiah

Metode ilmiah ini adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu

7. Proses Seleksi Penerimaan Karyawan

Setiap Organisasi ataupun Perusahaan memiliki proses dan prosedur dalam penyeleksian karyawan baru. Berikut ini adalah Proses Seleksi penerimaan karyawan baru pada umumnya.

- 1) Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)

Proses wawancara awal atau *preliminary interview* ini bertujuan untuk menghilangkan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh organisasi berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh pelamar kerja.

- 2) Pengujian Seleksi (*Selection Test*)

Pelamar yang dinyatakan lulus pada proses wawancara awal akan diuji untuk menilai seberapa baik pelamar tersebut dapat melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi.

3) Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)

Langkah selanjutnya dalam tahap Seleksi adalah wawancara kerja. Wawancara kerja ini merupakan interaksi antara pewawancara dengan pelamar yang berpotensi untuk diterima menjadi karyawannya. Wawancara ini biasanya merupakan percakapan formal untuk mengetahui apakah pelamar yang diwawancarai tersebut sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Interview atau wawancara dapat dilakukan secara *One to One* (antara pewawancara dan pelamar), *Panel Interview* (antara komite penyeleksi dengan pelamar) atau *Group Interview* (antara pewawancara dengan beberapa orang pelamar).

3) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi

Pemeriksaan Latar Belakang dan pemeriksaan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan oleh pelamar. Perusahaan akan menelepon atau mengirimkan surat resmi kepada teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar dan perusahaan tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang diberikan oleh pelamar tersebut adalah benar dan sesuai.

4) Evaluasi Medis

Evaluasi Medis tersebut bertujuan untuk memastikan pelamar tersebut memiliki kesehatan fisik yang baik sehingga mengurangi absensi, menekan biaya pengobatan dan biaya asuransi jiwa ataupun mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan tertentu.

5) Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)

Setelah mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, langkah yang paling penting dalam proses seleksi adalah keputusan pemilihan. Keputusan pemilihan diambil berdasarkan hasil dari wawancara awal, pengujian seleksi, wawancara kerja dan pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi serta evaluasi medis. Di proses inilah perusahaan akan memutuskan apakah pelamar tersebut diterima sebagai karyawan atau tidak.

6) Surat Pengangkatan (*Appointment letter*)

Langkah paling terakhir dalam tahap Seleksi adalah mengangkat pelamar yang sudah terpilih menjadi karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan atau appointment letter.

8. Upaya-Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seorang manajer perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Upaya yang dilakukan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, adalah:

1) Menerapkan Disiplin Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan besarnya insentif yang diberikan. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2) Menerapkan Sistem Target dalam Penggajian

Guna memacu produktivitas karyawan, perusahaan memberlakukan sistem penggajian tertentu, dimana karyawan yang rajin dan bekerja melebihi target yang

telah ditentukan akan mendapat gaji yang lebih banyak dari karyawan yang bekerja biasa-biasa saja. Karyawan yang berprestasi, dengan sendirinya akan membentuk karakter yang baik karena adanya keinginan untuk berkembang dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga tidak perlu diawasi dengan ketat dalam bekerja.

3) Menciptakan Situasi dan Iklim yang Kondusif bagi Karyawan

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi yang iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut, CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerjaan/karyawan dalam program asuransi, sehingga karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan, dan keberhasilan tempat kerja juga merupakan prioritas yang diutamakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

4) Memberikan Insentif

CV. Jaya Pertiwi dalam memberikan insentif bagi karyawan sudah cukup adil, yaitu pada bagian-bagian atau unit-unit tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian-bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap barang-barang produksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009 : 101) yaitu secara teoritis tentang teknik pemenuhan kebutuhan, motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, dalam hal ini termasuk dalam kategori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.

5) Memberikan Kompensasi

Selain kompensasi berupa gaji dan bonus CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu juga memberikan kebijakan berupa uang makan kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan guna memberikan kompensasi lebih kepada karyawan, bukan hanya sekedar memenuhi ketentuan yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi guna memberikan dorongan agar timbul semangat kerja yang bisa meningkatkan produktivas kerja karyawan.

9. Jenis Motivasi yang digunakan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Seorang pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang di inginkan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Banyak cara yang dapat dilakukan dalam hal pemberian motivasi kerja, salah satunya yaitu dengan cara memberikan motivasi positif maupun negatif dalam bentuk material maupun non-material.

Cara yang dilakukan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu dalam memotivasi kerja karyawannya yaitu dengan jenis motivasi material dan motivasi non-material positif maupun negatif, berupa :

1) Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan. Dalam memenuhi kebutuhan, seorang karyawan membutuhkan gaji dalam bekerja.

2) Bonus

CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu menggunakan bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya bonus yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

3) Fasilitas Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena fasilitas merupakan kebutuhan yang dapat dirasakan karyawan dilingkungan perusahaan.

4) Penempatan Jabatan

Penempatan jabatan yang diberikan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan jabatan yang sesuai membuat pekerjaan mudah terselesaikan dengan baik dalam menempatkan jabatan sesuai dengan pendidikan karyawan.

5) Pujian

Selalu dianggap terbaik dalam bekerja adalah suatu hal yang diinginkan karyawan untuk menunjukkan keseriusan dalam bekerja. Untuk itu, pimpinan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu sering memuji para karyawannya jika pekerjaan yang dilakukan sangat sempurna. Dengan pujian yang diberikan pimpinan, karyawan akan merasa puas dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

10. Tingkat Motivasi Kerja CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Tingkat motivasi pada CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu tergolong cukup disiplin, yaitu mulai cara karyawan dalam berpendapat, tanggung jawab, kesetiaan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas.

11. Hambatan/Kendala yang Dihadapi CV. Jaya Pertiwi dalam Memotivasi Kerja Karyawannya

Dalam melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang sering menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat pimpinan sebelumnya.

Kendala-kendala yang dihadapi CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu dalam memotivasi kerja karyawannya, yaitu :

1) Pimpinan kesulitan menentukan Karyawan motivasi yang tepat dan efektif.

Setiap karyawan memiliki karakter yang tidak sama, sehingga keinginan karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama. Motivasi yang digunakan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem motivasi yang digunakan perusahaan.

2) Pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan.

Keinginan dan kebutuhan karyawan berbeda-beda, sikap dan cara seorang karyawan dalam mengungkapkan keluhan juga berbeda-beda. Karyawan sering merasa tidak puas, tapi tidak mau untuk mengungkapkan langsung kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak menyadari adanya keluhan dari karyawan tersebut.

3) Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan.

Suatu pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika

tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi perusahaan, khususnya pada produktivitas kerja karyawan.

12. Kinerja karyawan CV. Jaya Pertiwi

CV. Jaya Pertiwi merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki cukup banyak karyawan yaitu sebanyak 58 karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, dimana jika kemampuan karyawan dan motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik maka kinerja karyawan akan maksimal dan produktivitas karyawan semakin meningkat. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan/manajer melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Retrutmen Dan Seleksi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu sebagai berikut :

- 1) CV. Jaya Pertiwi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan material dan bangunan dan barang kebutuhan lainnya.
- 2) Retrutmen yang diterapkan CV. Jaya Pertiwi tergolong masih belum efektif, hal ini dibuktikan dan respon karyawan yang menyatakan bahwa proses retrutmen yang dilaksanakan perusahaan belum berjalan dengan baik, dan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, masih butuh evaluasi sehingga dapat dilaksanakan pada retrutmen selanjutnya.
- 3) Seleksi yang diterapkan CV. Jaya Pertiwi masih tergolong belum efektif, hal ini juga ditunjukkan pada respon karyawan yang menyatakan bahwa metode seleksi dalam perusahaan belum berjalan dengan optimal sehingga masih terdapat banyak kekurangan yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu mendapatkan perusahaan yang handal dan kompeten.
- 4) Kinerja Karyawan CV. Jaya Pertiwi sudah sesuai dengan harapan perusahaan hal ini terjadi peningkatan pencapaian target pelayanan, perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka kualitas pelayanan harus menjadi prioritas utama karena menyangkut nama baik perusahaan, serta loyalitas pelanggan dalam menggunakan jasa perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Retrutmen dan Seleksi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Jaya Pertiwi Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu sebagai berikut :

- 1) Berkaitan dengan retrutmen, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap strategi retrutmen.
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diindikasikan bahwa rendahnya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh strategi retrutmen yang kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses retrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperbaiki sistem pengelompokan pelamar dalam proses retrutmen perusahaan serta mengevaluasi kerja sama dengan sumber eksternal seperti agen penyedia tenaga kerja maupun lembaga pendidikan.
- 2) Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi non ilmiah yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyampaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru, sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam pekerjaan
- 3) Kinerja karyawan hal yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu perusahaan harus memperhatikan jumlah pekerjaan terhadap karyawan-karyawan dalam satu periode waktu, hal ini disebabkan oleh respon karyawan yang menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka belum sesuai dengan harapan mereka. Oleh sebab itu, dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan karyawan dengan harapan mereka, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Melayu S.P. Hasibuan, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiono, 2017, Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: CV. Alfabeta, Bandung.
- Setiani, Baiq, 2013, Sumber Daya Manusia Dalam Proses Retrutmen Tenaga Kerja di perusahaan, jurnal Pengajian FE. Universitas Suryadarma
- Yullyanti, Ellyta 2009, Analisis Proses Retrutmen dan Seleksi Pada Knerja Pegawai.
- Wirandi, J. 2020, Memotivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada