

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV. BATAVIA EXPRESS BANJARMASIN

ABSTRAK

Annisa Rizkyani¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0361

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Email : rizkyaniannisa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Analisis kebijakan dalam seleksi karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin, (2) Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin dan, (3) Kebijakan seleksi dan motivasi karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang di tujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini maupun pada masa lalu dan menggunakan metode observasi, rancangan penelitian library research (studi kepustakaan) dan wawancara.

Hasil penelitan ini menunjukkan (1) Hasil penelitan menunjukkan bahwa proses seleksi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin, (2) kebijakan dalam seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin dan, (3) kualifikasi dasar seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. Batavia Express Banjarmasin hal ini mengidentifikasi penyeleksian karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan dan merupakan suatu proses berlanjut yang memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berkembangnya usaha pada CV. Batavia Express Banjarmasin dimasa yang akan datang.

Kata Kunci : Analisis Seleksi Dan Motivasi

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Analysis in employee selection at CV. Batavia Express Banjarmasin, (2) Motivation on employee performance at CV. Batavia Express Banjarmasin and, (3) Selection and employee motivation at CV. Batavia Express Banjarmasin.

The design of this research is descriptive qualitative research, which is a research method aimed at describing existing phenomena, currently and in the past and using observation methods, library research research designs (library studies) and wawancara.

The results of this research show (1) The results of the study show that the selection process is significant on employee performance at CV. Batavia Express Banjarmasin, (2) Selection of employee performance at CV. Batavia Express Banjarmasin and, (3) The basic qualifications of selection on employee performance at CV. Batavia Express Banjarmasin this identifies employee selection to increase employee productivity and work motivation and is a continuous process that has a very large influence on business development at CV. Batavia Express Banjarmasin in the future.

Keywords: Selection and Motivation Analysis

PENDAHULUAN

Disebuah perusahaan pasti sangat mengharapkan seorang pemimpin yang produktivitas kinerjanya sangat baik dan serta kualitas bekerjanya baik dalam lingkungan di sekitar, serta menjadi kepercayaan masyarakat luas bahkan dalam pemerintahan yang bisa meningkatkan daya saing dalam sebuah perusahaan bahkan sampai terkenal di dalam suatu plosok negeri Indonesia ini.

Hal yang berkaitan dengan suatu perusahaan pasti ada hal yang wajib ada yaitu keberadaan karyawan, sebanyak-banyaknya alat pembantu dalam suatu perusahaan bahkan alat itu semakin maju dalam zamannya, namun semua itu tidak lain tetap dikendalikan oleh manusia.

Pencapaian suatu perusahaan tidak lepas dari kata Sumberdaya manusia yang di tentukan oleh orang-orang yang menyediakan tenaga, jasa, dan pikiran, dan kreativitas bahkan semangat bagi suatu organisasi maupun perusahaan.

Agar dapat mengikuti perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan maka pasti ada seleksi atau pemilihan karyawan yang akan di terima dan sudah sesuai dalam kriteria suatu perusahaan itu inginkan. Tenaga kerja merupakan faktor paling penting, karena proses pelaksanaan berjalannya perusahaan itu sendiri maka dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian serta keterampilan bagi keberlangsungan berjalannya perusahaan itu sendiri.

Dilaksanakannya suatu perekrutan atau seleksi karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas 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 aktivitas. Guna mendapatkan karyawan seperti yang diharapkan perusahaan harus

melakukan penyeleksian karyawan yang selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik.

Sebanyak apapun keinginan bahkan sebesar apapun keinginan untuk memberikan pelayanan terbaiknya tentu kembali kepada kualitas sumber daya manusia, apakah sumber daya manusianya sudah memenuhi standar kualitas seperti yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan suatu analisa yang menegkaji 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.

Sebagai seorang pimpinan sebaiknya jangan ragu untuk menerima masukan-masukan bahkan saran-saran dari karyawannya untuk suatu yang lebih baik. Karena dari tiap-tiap individu tak heran memiliki daya pikir yang berbeda tak luput dari ide yang cemerlang untuk perusahaan itu sendiri.

Supaya perusahaan yang dipimpin bisa bertahan dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang cerdas, kreatif dan edukatif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya, agar para karyawan merasa betah untuk lanjut dalam bekerja diperusahan tersebut, dan benar-benar merasa dihargai atas kerjasama yang diberikan dalam bekerja selama ini. Pentingnya ada rasa saling memiliki dalam perusahaan, dan merasa benar-benar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dipercayakan kepada karyawan tersebut, maka seorang pimpinan harus bisa menjaga

karyawan tersebut. Karena mereka merupakan aset terpenting bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul **"Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan Pada CV. Batavia Express Banjarmasin"**

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah CV. Batavia Express Banjarmasin. Agar dapat menguraikan atau menjelaskan sebuah penelitian yang sedang dilakukan, maka diperlunya rangkaian langkah - langkah yang dilakukan secara sistematis, dan terencana melalui metode tertentu, dari hal itu metode yang digunakan metode observasi untuk mengumpulkan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian, Penelitian Kepustakaan (Library Research) Teknik pengumpulan data yang di gunakan bersumber dari literatur, buku - buku, dan laporan yang mempunyai hubungan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yang akan dihubungkan dengan teori - teori manajemen sumber daya manusia khususnya seleksi dan motivasi, dan terakhir menggunakan teknik aawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah, artinya

pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses seleksi pada CV. Batavia Express Banjarmasin jika karyawan yang keluar dan ada perluasan pekerjaan maka selanjutnya dilakukan perekrutan dengan melakukan seleksi penerimaan. Untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah dengan melakukan proses seleksi dengan benar terhadap penerimaan calon tenaga kerja/karyawan yang akan diterima oleh perusahaan.

Adanya karyawan baru pada CV. Batavia Express Banjarmasin, yang diterima melalui proses seleksi yang baik dan benar akan merupakan sumber daya manusia yang produktif, dimana tenaga kerja/karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya sehingga kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dihindari. Dengan dilakukannya seleksi dalam memperoleh karyawan/tenaga kerja yang diperlukan CV. Batavia Express Banjarmasin sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan meningkat dan dapat menambah keuntungan yang pada akhirnya akan menunjang kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Motivasi Kerja Karyawan CV. Batavia Express Banjarmasin 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.

Pentingnya Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada proses seleksi merupakan masalah penting dalam perusahaan dalam upaya mendapatkan sejumlah karyawan yang memenuhi syarat. Apabila proses seleksi berjalan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial sehingga memudahkan pimpinan dalam mencapai suatu tujuan untuk suatu perusahaan.

Selanjutnya setelah melakukan seleksi maka diharapkan calon karyawan yang diterima dan ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang profesional dalam bekerja, sehingga menjadi aset yang berguna bagi perusahaan.

Dalam merekrut karyawan CV. Batavia Express Banjarmasin lebih mempekerjakan karyawan yang memiliki pengalaman di bidangnya, tetapi juga menerima calon karyawan yang memiliki minat untuk mau belajar bagi yang belum berpengalaman dan tidak membatasi umur dalam bekerja. Setiap calon karyawan akan diwawancara sendiri oleh pimpinan untuk mengetahui sejauh mana wawasan orang tersebut

dalam hal bekerja dan belajar . Jika telah dinyatakan diterima untuk bekerja, maka calon karyawan akan menjalani masa pelatihan selama 3 bulan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan belajar banyak pada posisi pekerjaan yang diberikan.

Karyawan yang menjalankan pelatihan kerja akan tetap diberi gaji, tapi dalam perhitungan yang sementara. Setelah karyawan dapat melewati masa pelatihan kerja ini maka, kemungkinan besar ada masalah gaji yang akan dibahas kembali oleh pimpinan kerja dan membahas tentang perpanjangan masa bekerja karyawan itu serta penempatan apabila sewaktu-waktu bisa berubah tergantung pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan itu selama menjalani masa pelatihan kerja, apakah ada perkembangan saat pelatihan itu, atau malah kinerjanya yang menurun dan hal dapat menjadi pertimbangan pimpinan setelah masa pelatihan kerja itu berakhir.

Penjelasan sebelumnya telah menjelaskan langkah-langkah tentang seleksi yang telah dilakukan pada CV. Batavia Express Banjarmasin. Dalam hal pekerjaan lumayan tersusun serta pekerjaannya sangat tertata baik, sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh atasan, sehingga jarang ada pemersalahan. Hanya saja dalam penyeleksian karyawan baru tidak ada tes tertulis, melainkan penerimaannya melihat dari surat lamaran, pendidikan terakhir, pengalaman dalam bekerja, serta hasil wawancara. Rata-rata yang mempunyai pengalaman mempunyai peluang untuk diterima, karena perusahaan ini mempunyai banyak dalam jasa pengiriman barang, sehingga yang mempunyai pengalaman akan lebih

mudah, karena karyawan yang berpengalaman hanya cukup menyesuaikan diri terhadap perusahaan yang baru, namun lama kelamaan bisa karena pengalaman yang sebelumnya pasti sedikit banyaknya di pekerjaan yang baru ada sama.

Resiko dari perusahaan yang menerima karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman pekerjaan yang lebih banyak, maka dari itu hasil dari wawancara karyawan pasti menanyakan gaji, rata rata mereka melihat dari gaji yang diberikan apakah cukup besar untuk kebutuhan hidup, karena pendidikan serta pengalaman yang telah mereka telah miliki merupakan pegangan kepercayaan dari mereka.

Dalam jam bekerja karyawan rata-rata datang sesuai jam yang ditentukan, mungkin karena bidang pekerjaan ini jasa pengiriman yang apabila lambat dalam pekerjaan apalagi masalah pengiriman, maka ada masalah yang banyak yang timbul, seperti konsumen kurang puas akibat keterlambatan barang, barang yang ada tertumpuk karena lambatnya pengiriman, maka dari itu dalam CV. Batavia Express ini sangat disiplin dalam bekerja untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Meskipun sering pekerjaan semua terselesaikan dengan baik halnya ada kesalahan kecil yang kurang diperhatikan oleh karyawan, seperti packingan barang yang kurang teliti maka ada kala sedikit terjadi, packingan saat di terima rusak atau kerdusnya penyok, namun hal ini dapat di atasi, karena proses packingan sudah dilakukan sebaik mungkin untuk kepuasan para

penerima serta para pengirim barang, sehingga tidak merasa trauma dalam melakukan pengiriman barang di CV. Batavia Express Banjarmasin.

Pelayanan komplainnya pun bagus, tetap ramah menghadapi konsumen yang marah-marah akibat ada sedikit kerusakan barang dan sering kali pengiriman juga ada keterlambatan apalagi dalam pandemi seperti ini, namun CV. Batavia Express Banjarmasin akan mengusahakan yang terbaik untuk kepuasan para pelanggan yang sering memakai jasa pengiriman barang CV. Batavia Express Banjarmasin.

Motivasi sangatlah penting, karena merupakan hal yang menjadi paku dan faktor pendukung perilaku manusia, semangat giat bekerja yang dimiliki berpengaruh dalam pencapaian hasil yang optimal. Motivasi itu penting karena kepemimpinan akan membagikan pekerjaan kepada karyawannya yang sesuai untuk dikerjakan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

PENUTUP

Kesimpulan

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 dilakukan pada CV. Batavia Express Banjarmasin belum melakukan proses penerimaan karyawan dengan menggunakan metode seleksi yang baik dan benar dalam melakukan penerimaan karyawan atau tenaga kerja, dimana dalam menerima karyawan atau tenaga kerja

perusahaan hanya melihat dari pengalaman kerja sebelumnya dan pendidikan terakhir, sedangkan penerimaan kerja yang semestinya menggunakan metode ilmiah, sehingga dalam hal penyeleksian atau penerimaan tenaga kerja di CV. Batavia Express Banjarmasin diperlukan penyempurnaan-penyempurnaan terhadap proses penerimaan karyawan dengan persiapan yang semestinya menggunakan metode penyeleksian secara ilmiah.

2. Pemimpin sebuah perusahaan harus mempunyai sikap tegas dalam mengambil keputusan demi perkembangan dalam perusahaan, seperti dalam hal penyeleksian karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan pantas untuk penempatan posisi yang diberikan perusahaan.
3. Motivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Batavia Express Banjarmasin mutlak biasa saja tidak ada hal yang menunjukkan kemajuan dan tidak ada hal yang menunjukkan kemunduran, karena dari itu diperlukan peningkatan motivasi kerja melalui penempatan karyawan pada tempat yang tepat, lingkungan kerja yang nyaman, menimbulkan rasa aman dimasa depan, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, namun perusahaan akan mampu meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan serta mampu mengendalikan perilaku dan pikiran dengan secara efektif dan efisien demi kemajuan perusahaan

dimasa yang akan datang ataupun dimasa sekarang.

4. Perusahaan akan terus meningkatkan fasilitas dalam membantu berlangsungnya proses pekerjaan dan menerapkan lingkungan kerja untuk para karyawan agar karyawan yang bekerja didalamnya semakin lebih nyaman dalam proses bekerja.

Saran-Saran

Sebagai penutup dari sebuah penelitian ini, berikut penulis memberikan saran-saran yang membangun, serta mudah-mudahan akan bermanfaat untuk kemajuan khususnya bagi CV. Batavia Express Banjarmasin dan bagi kita semua pada umumnya, baik dimasa sekarang dan masa yang akan datang, yaitu :

1. Dalam proses penyeleksian karyawan baru yang tidak terstruktur dalam prosesnya, maka perlu di dalam perusahaan itu harus merubah proses penyeleksian karyawan secara tersusun atau mengikuti metode ilmiah dan tidak menggunakan metode non ilmiah dalam penyeleksian karyawan. Agar benar-benar mendapatkan karyawan yang mampu mensukseskan dan serta memajukan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan benar-benar mendapatkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan benar, serta membawa perusahaan dalam titik kemajuan.
2. Sebagian karyawan yang diterima dalam proses penerimaan karyawan baru rata-rata memiliki pengalaman kerja yang sama dalam bidang yang dicari dan dengan tingkat pendidikan kerja yang tinggi menutup kemungkinan bagi pelamar yang benar benar ingin bekerja dan memiliki skill bekerja baik atau pun bakat dan kemauan dalam belajar untuk lebih baik lagi, namun terhalang oleh pendidikan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang sedikit apalagi yang *fresh graduate* atau yang baru saja lulus sekolah entah itu tamatan SMA maupun Serjana, sebaiknya harus memberikan kesempatan untuk para pelamar yang sungguh-sungguh mau belajar hal baru namun yang terhalang oleh pendidikan dan pengalaman bekerja, karena sumber daya manusia memiliki masing masing karakter dan kebiasaan atau bakat yang baik bahkan mampu mengembangkan perusahaan tanpa memiliki tingkat pendidikan yang tidak tinggi.
3. Dalam proses berlangsungnya kegiatan perusahaan, agar bisa mempersiapkan sumber manusia yang pantas, sehingga karyawan yang bekerja siap menghadapi tantangan dimasa sekarang dan masa seterusnya.
4. Motivasi yang dilakukan untuk lebih dimajukan lagi dari sebelumnya, sehingga bisa lebih baik untuk memberikan semangat untuk para karyawan dan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.
5. Hendaknya dalam berlangsungnya proses kegiatan ,pemberian

motivasi yang terarah, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu perhatian terhadap insentif, tunjangan, promosi jabatan dan fasilitas agar mereka merasa diperhatikan oleh atasan yang mana pada akhirnya motivasi bekerja pun meningkat otomatis hasil dari yang dikerjakan pun ikut meningkat.

6. Pimpinan juga hendaknya perlu meninjau kembali motivasi yang diberikan kepada karyawan, dengan mengevaluasi keberhasilan yang sudah diperoleh, sehingga dapat mengukur langkah selanjutnya untuk mengukur prestasi yang berpengaruh.
7. Meningkatkan efisiensi setiap proses kerja. Untuk meningkatkan keamanan dan faktor-faktor lain yang membahayakan perusahaan dan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Drs. M. Arifin, 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit

Fakultas Ekonomi Unlam,
Banjarmasin

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

Kutipan Skripsi Rantika, Desy, 2019, *Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada Pt. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin*

Kutipan Skripsi Areni, Ayu, 2014, *Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Pada CV. Mandiri Tata Sarana Consultant Banjarmasin*

Nitisemito, Alex s, 1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta Ghalia Indonesia

Terry, Goerge & Laslie W. Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas Jakarta: PT. Bumi Aksara