

**HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. CIRIAJASA CITRA MANDIRI JAKARTA**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

Nama : YUDI TRI ANGGORO

NIM : 43105010106



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. CIRIAJASA CITRA MANDIRI JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**Nama : YUDI TRI ANGGORO
NIM : 43105010106**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudi Tri Anggoro

NIM : 43105010106

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 30 Juli 2009

(Yudi Tri Anggoro)

NIM: 43105010106

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yudi Tri Anggoro
NIM : 43105010106
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : **Hubungan Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.
Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta**
Tanggal Lulus : 30 Juli 2009
Ujian

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Natalia Santoso, SE. MA.)

Dekan FE

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Yuli Harwani, Dra. MM.)

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM.)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja dengan Produktivitas Kerja

Karyawan Pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Yudi Tri Anggoro

43105010106

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juli 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Natalia Santoso, SE. MA.)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Maheswari, SE. M. Si.)

Anggota Dewan Penguji

(Tri Wahyono, SE. MM.)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji syukur kehadiran Tuhan YME atas berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik guna memenuhi salah satu syarat kelulusan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Mercu Buana.

Selama mengikuti kegiatan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan, bimbingan dan arahan baik berupa materi maupun non materi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluargaku tercinta (mamah, baba, nyanyak, serta kakak2ku : aah, mas deddy, mas dwi) tersayang yang telah memberikan dorongan moril dan materiil serta perhatian yang sangat berarti dan tanpa kenal lelah memberikan cinta, do'a dan dukungan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Yuli Harwani R, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga, SE.,MM., selaku ketua jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Natalia Santoso, SE.MA., selaku pembimbing skripsi yang telah sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan S1 Manajemen yang telah memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama kuliah.

6. Seluruh pemimpin dan staff pegawai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, khususnya Bapak Deddy Suhariyanto dan Bapak Susono yang telah meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan dan penjelasan serta menyediakan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih Om dan Tante yang selama ini memberikan semangat untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman – teman Universitas Mercu Buana Manajemen 2005 : Adit, Awal, Rubi, Kilat, Robi, Irfan, Fajar, Dedi, dkk yang tidak penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan masukan – masukan dalam penyusunan skripsi ini serta persahabatan kalian selama ini.
9. Teman – teman SMU N 46 Jakarta : Fajar, Yogi, Rizky, Indra, dkk yang tidak penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu penulis dengan memberikan masukan – masukan yang berguna bagi penulis dan mensupport dalam penyusunan skripsi ini.
10. Serta teman – teman Universitas Mercu Buana 2005 baik Akuntansi maupun Manajemen khususnya. Terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan untuk penulis hingga selesainya skripsi ini.

Semoga semua pengorbanan yang telah diberikan untuk penulis baik berupa bimbingan maupun pengarahan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT sebagai amal ibadah yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal' Alamin. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, 2009

(Penulis)



DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SEMDIRI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAKSI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..	8
2.2 Penempatan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	10
2.2.2 Indikator Penempatan Kerja	12

2.3	Produktivitas Kerja	13
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja	13
2.3.2	Faktor – factor penentu produktivitas	15
2.3.3	Indikator Produktivitas Kerja	17
2.4	Hubungan Seleksi dan Penempatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan	18
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1	Gambaran Umum Perusahaan	21
3.1.1	Lokasi Penelitian	21
3.1.2	Sejarah Singkat PT. Ciriiajasa Cipta Mandiri	21
3.2	Metode Penelitian	23
3.3	Hipotesis	24
3.4	Operasional Variabel dan Pengukurannya	24
3.5	Metode Pengumpulan Data	28
3.5.1	Metode Riset Kepustakaan	28
3.5.2	Metode Riset Lapangan	28
3.5.3	Data penelitian yang bersumber dari data primer ...	29
3.6	Sampel Peneliitian	29
3.7	Metode Analisis Data	30
3.7.1	Dengan menggunakan Deskriptif Kuantitatif	30
3.7.2	Analisa Korelasi	30

BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Karakteristik Responden	33
4.1.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	34
4.1.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	34
4.1.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan ...	34
4.1.4	Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja	34
4.2	Analisa Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja	35
4.2.1	Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku	35
4.2.2	Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan perusahaan, sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang anda miliki	36
4.2.3	Tanggapan responden mengenai keahlian dan keterampilan yang anda miliki merupakan faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan	36
4.2.4	Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas	37

4.2.5	Tanggapan responden mengenai anda ditempatkan pada suatu posisi sudah melalui tes psikologi dan kepribadian	37
4.2.6	Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda	38
4.2.7	Tanggapan responden mengenai pengetahuan merupakan hal yang paling penting dalam proses penempatan karyawan	38
4.2.8	Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja dan masa kerja merupakan factor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan	39
4.2.9	Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan yang beraneka ragam	39
4.2.10	Tanggapan responden mengenai berinteraksi dengan baik mencerminkan pada kepribadian anda	40
4.3	Analisa Penilaian Produktivitas Kerja	42
4.3.1	Tanggapan responden mengenai anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	42
4.3.2	Tanggapan responden mengenai sanksi diberikan perusahaan apabila anda tidak mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan	42

4.3.3	Tanggapan responden mengenai bekerja dengan hasil yang maksimal akan meningkatkan produktivitas anda	43
4.3.4	Tanggapan responden mengenai mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting	43
4.3.5	Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja	44
4.3.6	Tanggapan responden mengenai loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja anda yang baik	44
4.3.7	Tanggapan responden mengenai semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula	45
4.3.8	Tanggapan responden mengenai anda bekerja berat hari ini, keesokan harinya anda harus tetap masuk kerja	45
4.3.9	Tanggapan responden mengenai dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap anda akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi	46
4.3.10	Tanggapan responden mengenai dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat	46

4.4	Analisa Hubungan Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	48
4.5	Analisa Pengujian Hipotesis	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2	Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku diperusahaan	35
Tabel 4.3	Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan perusahaan, sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang anda miliki	36
Tabel 4.4	Tanggapan responden mengenai keahlian dan keterampilan yang anda miliki merupakan factor yang mempengaruhi penempatan karyawan	36
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas	37
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai anda ditempatkan pada suatu posisi sudah melalui tes psikologi dan kepribadian	37
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda	38
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai pengetahuan merupakan hal yang penting dalam proses penempatan karyawan	38
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja dan masa kerja merupakan factor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan	39

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan yang beraneka ragam ...	40
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai berinteraksi dengan baik mencerminkan pada kepribadian anda	40
Tabel 4.12	Rekapitulasi analisa seleksi dan penempatan tenaga kerja	41
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	42
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai sanksi diberikan perusahaan apabila anda tidak mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan	42
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai bekerja dengan hasil yang maksimal akan meningkatkan produktivitas anda	43
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting	43
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja	44
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja anda yang baik	44
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula	45
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai anda bekerja berat hari ini, keesokan harinya anda harus tetap masuk kerja	45

Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap anda akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi	46
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat ..	46
Tabel 4.23	Rekapitulasi analisa produktivitas kerja	47
Tabel 4.24	Hasil uji statistik antara seleksi dan penempatan dengan produktivitas kerja	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Diagram daerah penentuan H_0 pada uji signifikansi korelasi	32
------------	---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar riwayat hidup
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Hasil kuesioner mengenai seleksi dan penempatan tanaga kerja
Lampiran 4	Hasil kuesioner mengenai produktivitas kerja
Lampiran 5	Struktur organisasi PT. Ciriajasa Cipta Mandiri
Lampiran 6	Tabel t



ABSTRAKSI

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden bagian personalia PT. Ciriayasa Cipta Mandiri, yang berlokasi di Jl. Kerinci 9 No.14 Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisa korelasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat dari penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,722. Dan karena nilai t_{hitung} 4,388 sedangkan nilai t_{tabel} untuk tingkat keyakinan 95% adalah 1,7247 maka dapat dikatakan ada hubungan positif dan kuat serta signifikan antara variabel penempatan tenaga kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciriayasa Cipta Mandiri karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tolak H_0).

MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia harus melakukan perbaikan kinerja, baik perbaikan kinerja dalam hal keuangan, operasional maupun perbaikan kinerja dalam hal sumber daya manusia. Didalam hal perbaikan kinerja SDM, manajer SDM harus mampu merencanakan, memutuskan dan melakukan serta mengevaluasi setiap masalah yang dihadapi dan yang akan terjadi kedepannya.

Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya perlu digerakan kearah yang lebih produktif sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kontribusi yang penting didalam gerak maju mundurnya perusahaan dan sangat diperlukan untuk tetap menjaga produktivitasnya. Oleh karena itu manusia sebagai salah satu asset didalam perusahaan perlu diarahkan untuk lebih berdaya guna, tepat guna dan berhasil guna yang disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan perusahaan serta dengan latar belakang dan potensi masing-masing individu. Tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang harus diperhatikan dan perlu mendapat perhatian yang serius bagi pimpinan manajemen, pembuat kebijakan baik proses pembangunan nasional, proses produksi perusahaan. Sehingga pelaksanaan dari proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dapat dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting menentukan baik buruknya mutu suatu pekerjaan yang dihasilkan

karena untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pihak manajemen harus terus membina dan menambah keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan serta tidak lupa menempatkan seseorang pada tempatnya (*the right man on the right place*).

Perencanaan dibidang SDM sedapat mungkin diusahakan untuk menyediakan karyawan yang terampil dan layak untuk menduduki satu jabatan atau pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena itu sudah menjadi suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap perusahaan seperti melamar, menyeleksi, menempatkan dan membinanya, sampai dengan pengakhiran masa kerja karyawan yang bersangkutan.

Pada saat ini, pembangunan di Indonesia sudah mulai maju dan pesat dalam segala bidang. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang Construction Manajemen terutama harus meningkatkan pelayanannya serta ditunjang dengan sumber daya yang professional di dalam bidang pekerjaannya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang ahli dan mempunyai kemampuan tinggi maka pembangunan di Indonesia dapat berjalan dengan lancar dan baik. Untuk itu perencanaan yang dilakukan oleh pimpinan haruslah matang. Karena dengan terciptanya kondisi atau keadaan seperti ini, maka menuntut PT. CIRIAJASA CIPTA MANDIRI yang bergerak di bidang konstruksi, harus mampu menghadapi persaingan yang ketat dibidangnya.

Berdasarkan uraian diatas, tercermin bahwa peranan manajemen personalia sangat penting didalam melaksanakan perencanaan penempatan kerja perusahaan dalam menentukan orang-orang yang tepat, mampu dan terampil untuk di tempatkan pada bidangnya masing-masing sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu, di dalam penulisan karya ilmiah ini penulis merasa tertarik untuk mengamati

masalah pengaruh penempatan tenaga kerja. Sehingga penulis menyusun karya ilmiah ini dengan judul “ **HUBUNGAN SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIRIAJASA CIPTA MANDIRI** “.

1.2 Perumusan Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan ingin menciptakan karyawan-karyawannya mampu meningkatkan produktivitasnya agar perusahaan dapat mengembangkan produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pokok yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah :

- Seberapa besar hubungan seleksi dan penempatan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. CIRIAJASA CIPTA MANDIRI.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk lebih mengetahui hasil dari pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan mempersempit pembatasan masalah skripsi ini, maka penulis hanya mengambil pada suatu bagian saja yaitu bagian Personalia PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian adalah :

- a) Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program tersebut dilaksanakan oleh perusahaan.
- b) Untuk menganalisis seberapa besar hubungan pelaksanaan program seleksi dan penempatan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat penelitian adalah :

a) Bagi penulis

- 1) Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah pengetahuan berfikir serta pengalaman didalam memecahkan masalah dan menganalisis permasalahan yang ada. Khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Selain itu penelitian ini juga bermanfaat untuk penulis jadikan sebagai sarana mengaplikasikan teori yang diterima dalam kuliah kedalam kehidupan penulis sesungguhnya.
- 3) Dan terakhir sebagai syarat untuk memenuhi dan mencapai gelar sarjana ekonomi.

b) Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan untuk perusahaan khususnya dalam pelaksanaan program penempatan karyawan dengan produktivitasnya.

c) Bagi pihak-pihak lain, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin menyusun skripsi terutama yang mempunyai judul sejenis dengan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja sedemikian rupa demi terwujudnya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja.

Menurut *Prof. Dr. Soekidjo Notoadmodjo* dalam bukunya *manajemen Sumber Daya Manusia* (2003 : 117) adalah sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut *Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan* dalam bukunya *manajemen Sumber Daya Manusia* (2002 : 10) adalah sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut *Edwin B. Filippo dalam bukunya Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 11)* adalah sebagai berikut :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Objektif (tujuan) adalah parameter atau alat ukur dalam mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Tujuan sumber daya manusia tidak hanya dirancang menurut tujuan dan keinginan pemilik atau manajemen senior saja. Akan tetapi untuk mencapai tujuan sumber daya manusia harus melihat kondisi dan tantangan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Kesalahan dalam merancang tujuan tersebut akan sangat membahayakan kinerja, keuntungan dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoadmodjo dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2003 : 118) adalah sebagai berikut :

“Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”.

Terdapat 4 (empat) tujuan yang biasa dijadikan ukuran pencapaian tujuan Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Tujuan masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada. Disamping itu, untuk mengetahui dan menilai sejauh mana departemen Sumber Daya Manusia dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian efektifitas dan efisiensi kerja semua usaha dalam organisasi. Dan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perangkat atau alat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (Sumber Daya Manusia) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personal Objective*)

Untuk melihat dan mengukur keberhasilan Departemen Sumber Daya Manusia dalam membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya atau paling tidak tujuan yang berkenaan dengan kontribusi mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai salah satu sarana produksi dalam perusahaan, dimana manusia mempunyai kemampuan, akal dan sebagai tenaga kerja perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari perusahaan. Semua itu dapat direalisasikan secara utuh bila manajemen personalia berperan secara optimal dalam perusahaan.

“ Disamping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional “ (Notoadmodjo, 2002 : 121).

Dibawah ini beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari fungsi manajemen itu sendiri adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Adalah merumuskan kebutuhan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien serta menentukan apakah tenaga kerja yang digunakan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengatur tugas dan fungsi tenaga kerja yang ada. Hal ini mencakup pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Selain itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

e. Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Adalah kegiatan yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai masa kerjanya habis (pensiun).

2.2 Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut *Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 151)* adalah sebagai berikut :

“Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu perusahaan atau instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian”.

Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan resiko yang kemungkinan akan terjadi atas tugas dan pekerjaan.

Pelamar yang telah lulus seleksi dan hasilnya dikonfirmasi kepada yang bersangkutan selanjutnya harus segera disampaikan kepada bagian penempatan karyawan agar dikaji berdasarkan kualifikasi karyawan yang bersangkutan. Hal ini dilihat setelah dilakukannya seleksi tenaga kerja,

maka fungsi manajer personalia berikutnya adalah menempatkan karyawan tersebut pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Banyak orang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang sudah tepat atau belum ditempatkan diposisinya.

Menurut *Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 63)* adalah sebagai berikut :

“Penempatan kerja karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Dengan demikian karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan”.

Penempatan ini harus berdasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang yang tepat pada tempatnya (the right man on the right place)”. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu bukan saja menjadi idaman bagi perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan

para karyawan. Dengan demikian, karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena itu, penempatan karyawan yang tepat pada posisinya menjadi tugas dan kewajiban personalia yang tidak bisa diabaikan begitu saja dan tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan tanpa perhitungan yang matang.

2.2.2 Indikator penempatan menurut *Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah* (2003 : 152) yaitu :

1) Pengetahuan

Adalah daya pikir dan penugasan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

2) Keterampilan atau Keahlian

Adalah ahli dalam bidang tertentu yang bersifat karya dan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3) Kemampuan

Adalah kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai, pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4) Tes Psikologi atau Kepribadian

Merupakan percampuran yang unik dari karakteristik – karakteristik individu yang mempengaruhi interaksi dengan lingkungan dan membantu dalam mendefinisikan seseorang.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian produktivitas

Produktivitas merupakan hubungan yang selalu mempunyai pandangan kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Keberhasilan kerja sering dinilai dari produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Peningkatan produktivitas secara esensial adalah misi para manajer produksi dan operasi produktivitas tidak terlepas dari SDM, modal dan teknologi yang mempengaruhinya karena ketiga hal ini secara langsung mempengaruhi kegiatan produksi. Produktivitas mengandung arti perbaikan dalam pencapaian produksi.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu (product, result, outcome) berkembang menjadi kata produktif yang berarti menghasilkan, dan (productivity : having stability to make or create). Perkataan itu digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan dan kemampuan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, dalam organisasi kerja yang dihasilkan adalah pewujudan tujuan. Maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material baik yang dapat maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Untuk lebih jelasnya, maka penulis kemukakan pendapat dari para ahli mengenai definisi produktivitas.

Menurut Husein Umar dalam bukunya *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (2005 : 9) :

“Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah dalam bukunya *meningkatkan produktivitas karyawan* (2003 : 12) mengemukakan definisi mengenai produktivitas yaitu :

“Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang/jasa) dengan masukan yang sebenarnya yaitu suatu perbandingan antara output : input. Dimana masukan dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai”.

Definisi mengenai produktivitas memang berbeda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lain, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna yang sama yaitu rasio antara produksi yang dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produksi itu atau rasio antara seluruh kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini agar hasil kerja yang dicapai lebih banyak dan lebih baik.

2.3.2 Faktor-faktor penentu produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penugasan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penugasan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat karya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih, keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai, pengetahuan dan kemampuan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4) Kebiasaan dan Perilaku (*attitude dan behaviors*)

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Menurut Payman J. Simanjuntak mengatakan bahwa pada dasarnya pengertian produktivitas dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) bentuk yaitu :

- a) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh produksi yang sama.
- b) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang banyak.
- c) Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- d) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang jauh lebih banyak.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi langsung produktivitas karyawan dan saling berkaitan yaitu :

a) Manajemen

Untuk menggerakkan perusahaan serta melaksanakan kegiatan, maka para pemimpin perusahaan bertanggung jawab atas kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan serta dapat mengkoordinasi pekerjaan setiap organisasi yang berada didalam perusahaan.

b) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang cepat mempengaruhi produktivitas karyawan. Tanpa ada tenaga kerja maka

kegiatan kerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Walaupun dengan adanya bantuan mesin sebagai kemajuan teknologi dalam menjalankan aktivitas produksi.

c) Teknologi

Perkembangan teknologi sekarang ini juga akan mempengaruhi kerja. Dalam hal ini seperti mesin-mesin yang serba otomatis, komputer dan lain-lain.

2.3.3 Indikator-indikator yang dapat dijadikan pengukuran produktivitas kerja menurut Husein Umar (2005 : 9) adalah :

- 1) **Disiplin kerja** yaitu, ketetapan dan kesungguhan dalam penggunaan waktu, taat dan patuh pada peraturan yang berlaku di perusahaan serta adanya sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan.
- 2) **Kualitas kerja** yaitu, bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, adanya penghargaan yang diterima bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.
- 3) **Kuantitas kerja** yaitu, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan-karyawan produktif yang dimiliki perusahaan.
- 4) **Semangat kerja** yaitu, suatu tindakan yang bersifat membangun baik untuk meningkatkan kinerja karyawan serta untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) **Motivasi** yaitu, proses mempengaruhi, mengarahkan serta mendorong bawahan atau karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjurus pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Hubungan Seleksi dan Penempatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sebagaimana telah diketahui bahwa seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan yang paling tepat dari calon-calon karyawan yang dapat ditarik guna memangku jabatan tertentu yang sedang lowong (*Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan 2002 : 52*). Seleksi ini harus dilakukan dengan tepat dan teliti, karena terpilihnya karyawan yang tepat dapat memperkuat perusahaan dan menunjang perkembangannya sesuai dengan misi perusahaan yaitu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu seleksi juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila seleksi dilaksanakan secara efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan kemudian karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika seleksi dilaksanakan dengan tidak efektif dan penempatan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya maka semangat kerja karyawan tidak dapat meningkat dan produktivitas karyawan tidak mendapatkan hasil yang maksimum atau tidak dapat meningkat pula.

Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu perusahaan atau instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian (*Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah 2003 : 151*).

Penempatan karyawan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam

mengerjakan pekerjaannya serta merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan. Tujuan perusahaan dalam menempatkan karyawannya tidak semudah yang diduga karena penempatan merupakan faktor pendukung maju mundurnya sebuah perusahaan sehingga tidak terjadi kemunduran dan kelesuan antara perusahaan dengan karyawan.

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (*Husein Umar 2005 : 9*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu manajemen yang mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, misalnya didalam berorganisasi dalam melakukan suatu pekerjaan sedapat mungkin mengkoordinasi pekerjaan dengan baik, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, sedangkan teknologi adalah salah satu faktor langsung yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pendidikan dimana kita melihat pendidikan sangat menunjang untuk meningkatkan produktivitas yang saling berhubungan dengan dibarengi adanya kedisiplinan

dalam melakukan pekerjaan dan adanya keterampilan sikap dan etika, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus melakukan pengembangan SDM serta adanya dorongan motivasi kepada SDM yang berada didalam perusahaan. Jadi hubungan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat erat sekali hubungannya karena dengan menempatkan karyawan pada posisinya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan melakukan hal seperti itu perusahaan akan mencapai tujuannya dengan baik (Sinungan, Muchdarsyah dalam bukunya *meningkatkan produktivitas karyawan 2003 : 12*).



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi penelitian

PT. CIRIAJASA CIPTA MANDIRI berlokasi di JL. Kerinci 9 No.14
Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12120 Telp : 021-7265320

3.1.2 Sejarah Singkat PT. Ciriajasa Cipta Mandiri

Ciriajasa Cipta Mandiri adalah sebuah Perusahaan Konsultan Indonesia yang menawarkan jasa konsultansi bidang Manajemen Proyek dan Manajemen Konstruksi. Pada awal kesuksesannya berdiri sebagai divisi Manajemen Konstruksi dan Manajemen Proyek didalam PT. Ciriajasa Konsultan dan Perencana, kemudian memisahkan diri pada tahun 1991.

PT. Ciriajasa Cipta Mandiri dalam waktu yang relatif singkat dan telah menjadi salah satu konsultan manajemen konstruksi yang terbesar di Indonesia.

Visi dan Misi PT. Ciriajasa Cipta Mandiri yaitu :

a. Visi

Menjadikan perusahaan dibidang teknik consultant, professional yang handal dan terpercaya dengan berbagai komponen dari pasar.

b. Misi

Sebagai mitra pemerintah mengikuti konsultan untuk mengembangkan profesionalisme dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Dalam manajemennya, PT. Ciriajasa Cipta Mandiri menawarkan konsultasi professional di dua area yang terkait yaitu :

- a. **Manajemen Proyek**, adalah perencanaan, mengorganisir, pengarahan dan pengendalian dari sumber daya proyek mu untuk menjangkau baik sasaran hasil dan gol yang digambarkan. Sebagai manajer proyek, PT. Ciriajasa Cipta Mandiri akan menangani semua aspek dari manajemen sumber daya. Dilangkah awal yang paling utama adalah mengidentifikasi visi dari klien. Kemudian kearah perencanaan dimana persyaratan pekerjaann, kuantitas dari pekerjaan dan sumber daya yang akan diperlukan digambarkan. Dilangkah awal ini, masalah yang kritis dalam kaitan dengan kompleksitas dari proyek atau batasan waktu yang muncul. Kita juga mempertimbangkan rintangan yang mungkin terjadi seperti persyaratan khusus, merancang resiko, perencanaan penetapan harga. Kita secara teratur membuat perbandingan antara figure yang nyata kepada yang diramalkan. Secara keseluruhan tujuan dari jasa atau layanan kami adalah untuk memastikan bahwa keahlian yang kami lakukan akan dengan sukses memutar visi proyek mu ke dalam kenyataan didalam anggaran, tepat waktu serta pemanfaatan sumber daya yang ditugaskan dapat efektif dan efisien.
- b. **Manajemen Konstruksi**, adalah suatu jasa atau layanan yang sempurna dan disajikan oleh PT. Ciriajasa Cipta Mandiri untuk mengkoordinir dan mengkomunikasikan proses konstruksi secara keseluruhan. PT. Ciriajasa Cipta Mandiri akan menangani semua tahap dari konstruksi proyek mu. Kita akan melakukan semua riset dan studi kelayakan yang perlu. Kemudian merencanakan dan mendesain serta

menspesifikasikan secara ilmu bangunan dan sasaran hasil penjadwalan yang sudah digambarkan. Selanjutnya pekerjaan dilakukan oleh tukang bangunan dan pemborong untuk mulai membangun dibawah pengawasan kami. Kami menekankan dengan fakta bahwa PT. Ciriajasa cipta Mandiri tidak terikat pada para profesional yang lain yang dilibatkan di konstruksi tersebut. Kenetralan ini mengijinkan kami untuk secara objektif dan seimbang dengan menasehati klien untuk mendapatkan manfaat yang maksimum dari keahlian kami.

PT. Ciriajasa Cipta Mandiri telah menyelesaikan berbagai konstruksi diseluruh wilayah Indonesia, baik dalam bidang pekerjaan sipil, telekomunikasi dan proyek – proyek industri lainnya. Klien kami meliputi Lembaga Pemerintahan, lembaga Swasta dan Institusi Internasional lainnya. Sebagian proyek yang telah dikerjakan dan bekerjasama oleh perusahaan konsultan asing dengan reputasi yang sangat baik. Kami senang dan bangga terhadap keikutsertaan kami dalam pembangunan di negara ini dan kami berharap untuk dapat lebih banyak memberikan kontribusi di masa yang kan datang.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi. Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya perlu diuji secara empiris. Dari pengertian ini penulis mengambil suatu dugaan yaitu terdapat hubungan positif dan kuat antara penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan hal ini tersebut penulis melakukan pengujian Hipotesis, yaitu terdiri dari :

Pernyataan hipotesis

Diduga bahwa ada hubungan positif antara variabel penempatan dengan variabel produktivitas kerja karyawan, dimana :

$H_0 : r = 0$; Tidak ada hubungan antara seleksi dan penempatan tenaga kerja (variabel x) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel y)

$H_a : r > 0$; Ada hubungan positif antara seleksi dan penempatan tenaga kerja (variabel x) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel y)

3.4 Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, yang berarti sesuatu mempunyai variasi nilai, caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai.

Variabel dari suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoritisnya dan ditegaskan dalam suatu hipotesis penelitiannya, identifikasi variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel X dalam penelitian ini adalah penempatan tenaga kerja.
2. Variabel Y dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Operasional Variabel dalam penulisan skripsi ini adalah penempatan tenaga kerja dan produktivitas kerja karyawan.

- a. Penempatan(variabel X) adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi dan dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan resiko yang kemungkinan akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.
- b. Produktivitas (variabel Y) adalah ratio antara produksi yang dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produksi atau ratio antara seluruh kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam pembahasan ini.

Variabel- variabelnya yaitu :

Menurut *Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 151)* adalah sebagai berikut :

“Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu perusahaan atau instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian”.

Adapun indikator penempatan menurut *Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003 : 151)* yaitu :

1) Pengetahuan

Adalah daya pikir dan penugasan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

2) Keterampilan atau Keahlian

Adalah ahli dalam bidang tertentu yang bersifat karya dan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3) Kemampuan

Adalah kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai, pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4) Tes Psikologi atau Kepribadian

Merupakan percampuran yang unik dari karakteristik – karakteristik individu yang mempengaruhi interaksi dengan lingkungan dan membantu dalam mendefinisikan seseorang.

Menurut *Husein Umar dalam bukunya Riset SDM (2005 : 9)* :

“Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Adapun indikator-indikator produktivitas menurut *Husein Umar (2005 : 9)* adalah :

- 1) **Disiplin kerja** yaitu, ketetapan dan kesungguhan dalam penggunaan waktu, taat dan patuh pada peraturan yang berlaku di perusahaan serta adanya sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan.
- 2) **Kualitas kerja** yaitu, bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, adanya penghargaan yang diterima bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.
- 3) **Kuantitas kerja** yaitu, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan-karyawan produktif yang dimiliki perusahaan.
- 4) **Semangat kerja** yaitu, suatu tindakan yang bersifat membangun baik untuk meningkatkan kinerja karyawan serta untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) **Motivasi** yaitu, proses mempengaruhi, mengarahkan serta mendorong bawahan atau karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjurus pada pencapaian tujuan perusahaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dan dapat diuji kebenarannya, maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yakni sebagai berikut :

3.5.1 Metode Riset Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data-data yang diperlukan dengan membaca dan mengutip buku-buku, makalah ilmiah dan artikel yang berhubungan dengan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

3.5.2 Metode Riset Lapangan

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian yang berupa kuesioner untuk memperoleh data yang diperlukan.

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan untuk para responden atau kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur, jenis pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah ditetapkan. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai data responden, pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan hubungan penempatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. 10 pertanyaan tentang penempatan tenaga kerja.
- b. 10 pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan.

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang telah disediakan, yakni

Sangat tidak setuju (STS) = 1

Tidak setuju (TS) = 2

Ragu – ragu (R) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat setuju (SS) = 5

3.5.3 Data penelitian yang bersumber dari data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian atau sumbernya, baik itu dari wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

3.6 Sampel Penelitian

Sampel yang akan dipilih penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah para karyawan yang berada di PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

Sampel yang diambil sebanyak 20 responden, dan tehnik sampling yang digunakan untuk menentukan karyawan yang menjadi responden adalah secara *Cluster Sampling*, yaitu cara pengumpulan data hanya dengan mengambil pada suatu bagian saja yaitu bagian Personalia.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa yang diperoleh adalah :

3.7.1 Dengan menggunakan Deskriptif Kuantitatif, yaitu analisa data yang berdasarkan angka-angka, persentase, frekuensi, dan rata-rata pengolahannya menggunakan statistik deskriptif.

3.7.2 Analisa Korelasi

Melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisi korelasi yaitu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan uji statistik atau juga dihitung dengan menggunakan rumus Rank Spearman, karena data yang akan dianalisa adalah data dengan skala ordinal.

Rumus Spearman Rank

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Spearman Rank

D_i = Selisih peringkat untuk setiap data

n = Jumlah sampel atau data

Jika $r = 0$, atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel atau tidak terdapat hubungan sama sekali

Jika $r = 1$, atau mendekati 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan searah artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada nilai Y.

Jika $r = -1$, atau mendekati -1 , maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan terbalik artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan penurunan pada nilai Y.

Dengan melakukan uji t memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan.

Untuk mencari t, maka digunakan rumus :

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Statistika uji t

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

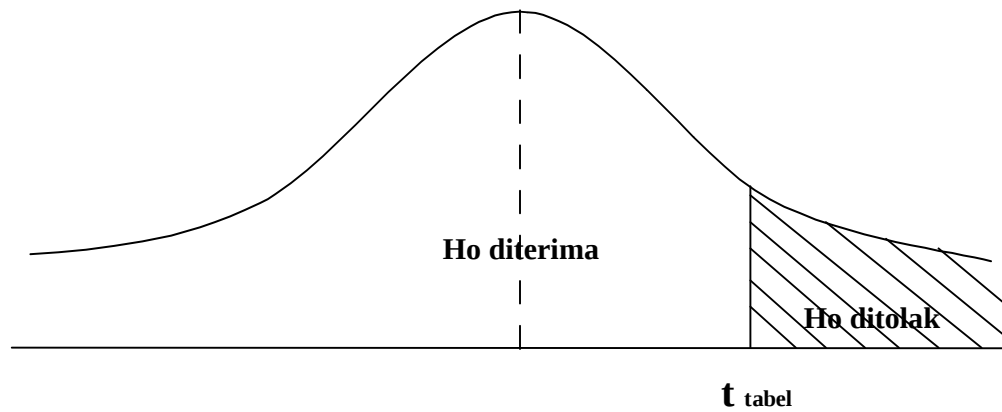
Kriteria uji

1. Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

2. Terima H_0 jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Gambar 3.1

Daerah Penentuan H_0 Pada Uji Signifikansi Korelasi



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara keseluruhan mengenai penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian personalia. Penyebaran kuesioner diawali dengan melakukan ppenyeleksian awal agar responden yang mengisi kuesioner ini sesuai dengan target sample yang diinginkan.

Setelah data daftar pertanyaan terisi, maka data mentah tersebut diolah kembali. Proses data mentah ini diawali dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada setiap pertanyaan lalu dilanjutkan dengan proses tabulasi data dengan memasukkan data kedalam table dan mengukur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah-jumlah kasus dalam berbagai kategori, setelah data selesai diolah kemudian dilakukan analisis pembahasan terhadap data tersebut. Penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan SPSS.

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya bekerja.

Selanjutnya penulis akan mengklasifikasikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

4.1 Pemberian penempatan kepada karyawan pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri

4.1.1 Karakteristik Responden

jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 20 orang, dan dilakukan oleh PT Ciriajasa Cipta Mandiri, adapun klasifikasinya yaitu :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Variabel	Responden	Persentase (%)
Usia:		
<25 tahun	0	0 %
25 – 30 tahun	10	50 %
30 – 40 tahun	6	30 %
>40 tahun	4	20 %
Jenis Kelamin :		
Laki – Laki	11	55 %
Perempuan	9	45 %
Pendidikan :		
SD	0	0 %
SMP	0	0 %
SMA	5	25 %
Akademi	0	0 %
Uniersitas	15	75 %
Lama Bekerja :		
<1 – 5 tahun	8	40 %
6 – 10 tahun	5	25 %
11 – 20 tahun	5	25 %
>20 tahun	2	10 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka penjelasannya sebagai berikut ;

❖ **Tingkat usia responden**

Dapat dilihat dari usia responden, dibagi menjadi 4 kelompok yaitudibawah 25 tahun, antara 25 – 30 tahun, antara 30 – 40 tahun, dan lebih dari 40 tahun.dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa mayoritas usia yang paling banyak berada pada usia 25 – 30 tahun yaitu sebanyak 10 responden (50%).

❖ Jenis kelamin responden

Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Ciriajasa Cipta Mandiri dibagian personalia adalah laki – laki yaitu 11 responden (55%).

❖ Pendidikan responden

Tingkat pendidikan responden di PT Ciriajasa Cipta Mandiri yang paling terbesar adalah Universitas yaitu sebanyak 15 responden (75%).

❖ Lamanya bekerja

Penulis juga menganalisa lama bekerjanya responden dengan persentase terbesar adalah kurang dari 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 8 responden (40%).

4.2 Analisa Pelaksanaan Penempatan pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri

4.2.1 Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku diperusahaan.

Tabel 4.2

Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku diperusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	9	45 %
5	Sangat Setuju	8	40 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 9 orang (45%).

4.2.2 Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan perusahaan sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan anda.

Tabel 4.3

Tanggapan responden mengenai proses seleksi yang dilakukan perusahaan sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan anda.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	0	0 %
4	Setuju	16	80 %
5	Sangat Setuju	4	20 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 16 orang (80%).

4.2.3 Tanggapan responden mengenai proses penempatan karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri sudah berdasarkan gambaran pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai proses penempatan karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri sudah berdasarkan gambaran pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	2	10 %
3	Ragu – Ragu	4	20 %
4	Setuju	7	35 %
5	Sangat Setuju	7	35 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 7 orang (35%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (35%).

4.2.4 Tanggapan responden mengenai menempatkan calon karyawan dari dalam lebih efektif dan efisien.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai menempatkan calon karyawan dari dalam lebih efektif dan efisien.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	2	10 %
4	Setuju	14	70 %
5	Sangat Setuju	4	20 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 14 orang (70%).

4.2.5 Tanggapan responden mengenai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri menempatkan calon karyawan sudah melalui tes psikologi dan wawancara.

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri menempatkan calon karyawan sudah melalui tes psikologi dan wawancara.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	1	5 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	10	50 %
5	Sangat Setuju	6	30 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 10 orang (50%).

4.2.6 Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda.

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	9	45 %
5	Sangat Setuju	8	40 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 9 orang (45%).

4.2.7 Tanggapan responden mengenai pendidikan merupakan hal yang penting dalam proses penempatan karyawan.

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai pendidikan merupakan hal yang penting dalam proses penempatan karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	1	5 %
3	Ragu – Ragu	2	10 %
4	Setuju	14	70 %
5	Sangat Setuju	3	15 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 14 orang (70%).

4.2.8 Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja da masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan.

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja da masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	2	10 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	10	50 %
5	Sangat Setuju	5	25 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 10 orang (50%).

4.2.9 Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan beraneka ragam.

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan beraneka ragam.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	2	10 %
4	Setuju	10	50 %
5	Sangat Setuju	8	40 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 10 orang (50%).

4.2.10 Tanggapan responden mengenai proses penilaian kinerja karyawan dapat menempatkan karyawan secara tepat.

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai proses penilaian kinerja karyawan dapat menempatkan karyawan secara tepat.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	2	10 %
4	Setuju	11	55 %
5	Sangat Setuju	7	35 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 11 orang (55%).

Tabel 4.12

**REKAPITULASI ANALISA SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA
KERJA**

No		STS	TS	RR	S	SS
1	Proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku diperusahaan.	0 %	0 %	15 %	45 %	40 %
2	Proses seleksi yang dilakukan perusahaan, sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan anda.	0 %	0 %	0 %	80 %	20 %
3	Keahlian dan keterampilan yang anda miliki merupakan faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan.	0 %	10 %	20 %	35 %	35 %
4	Proses penempatan dilihat dari karyawan yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.	0 %	0 %	10 %	70 %	20 %
5	Anda ditempatkan pada suatu posisi sudah melalui tes psikologi dan kepribadian.	0 %	5 %	15 %	50 %	30 %
6	Pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda.	0 %	0 %	15 %	45 %	40 %
7	Pengetahuan merupakan hal yang penting dalam proses penempatan karyawan.	0 %	5 %	10 %	70 %	15 %
8	Pengalaman kerja dan masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan.	0 %	10 %	15 %	50 %	25 %
9	Proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan beraneka ragam.	0 %	0 %	10 %	50 %	40 %
10	Berinteraksi dengan baik mencerminkan pada kepribadian anda.	0 %	0 %	10 %	55 %	35 %
Rata – rata					55 %	

4.3 Analisa Penilaian Produktivitas Kerja pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri

4.3.1 Tanggapan responden mengenai karyawan datang dan pulang kerja sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai karyawan datang dan pulang kerja sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	10	50 %
5	Sangat Setuju	9	45 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 10 orang (50%).

4.3.2 Tanggapan responden mengenai karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	7	35 %
5	Sangat Setuju	12	60 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 12 orang (60%).

4.3.3 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dibidang masing – masing.

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dibidang masing – masing.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	13	65 %
5	Sangat Setuju	6	30 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 13 orang (65%).

4.3.4 Tanggapan responden mengenai mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting.

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	8	40 %
5	Sangat Setuju	11	55 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (55%).

4.3.5 Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	8	40 %
5	Sangat Setuju	9	45 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 9 orang (45%).

4.3.6 Tanggapan responden mengenai keterampilan dan keahlian yang anda miliki sangat menunjang pekerjaan anda.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai keterampilan dan keahlian yang anda miliki sangat menunjang pekerjaan anda.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	8	40 %
5	Sangat Setuju	11	55 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (55%).

4.3.7 Tanggapan responden mengenai keinginan anda untuk bekerja dengan seluruh kemampuan akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai keinginan anda untuk bekerja dengan seluruh kemampuan akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	1	5 %
4	Setuju	11	55 %
5	Sangat Setuju	8	40 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 11 orang (55%).

4.3.8 Tanggapan responden mengenai apabila anda bekerja berat hari ini, keesokan harinya anda harus tetap masuk kerja.

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai apabila anda bekerja berat hari ini, keesokan harinya anda harus tetap masuk kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	1	5 %
3	Ragu – Ragu	3	15 %
4	Setuju	11	55 %
5	Sangat Setuju	5	25 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 11 orang (55%).

4.3.9 Tanggapan responden mengenai dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap akan menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi.

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap akan menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	4	20 %
4	Setuju	9	45 %
5	Sangat Setuju	7	35 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 9 orang (45%).

4.3.10 Tanggapan responden mengenai dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat.

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	0	0 %
3	Ragu – Ragu	2	10 %
4	Setuju	12	60 %
5	Sangat Setuju	6	30 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.22 diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 12 orang (60%).

Tabel 4.23

REKAPITULASI ANALISA PRODUKTIVITAS KERJA

No		STS	TS	RR	S	SS
1	Anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	0 %	0 %	5 %	50 %	45 %
2	Sanksi diberikan perusahaan apabila anda tidak mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan.	0 %	0 %	5 %	35 %	60 %
3	Bekerja dengan hasil yang maksimal akan meningkatkan produktivitas kerja.	0 %	0 %	5 %	65 %	30 %
4	Mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting.	0 %	0 %	5 %	40 %	55 %
5	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja.	0 %	0 %	15 %	40 %	45 %
6	Loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja anda yang baik.	0 %	0 %	5 %	40 %	55 %
7	Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.	0 %	0 %	5 %	55 %	40 %
8	Apabila anda bekerja berat hari ini, keesokkan harinya anda harus tetap masuk kerja.	0 %	5 %	15 %	55 %	25 %
9	Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap akan menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi.	0 %	0 %	20 %	45 %	35 %
10	Dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat.	0 %	0 %	10 %	60 %	30 %
					48,5 %	

4.4 Analisa Hubungan Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan yang positif antara Variabel Penempatan Tenaga Kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan, maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel ini maka Hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

- Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : r = 0$; Tidak ada hubungan dan signifikan antara Variabel Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

$H_a : r > 0$; Ada hubungan positif dan signifikan antara Variabel Penempatan Tenaga Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

- Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α)=5%
- Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala likert, sehingga uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Usman, 2003 :198).

Tabel 4.24

**Uji Korelasi antara variabel Penempatan Tenaga Kerja dengan variabel
Produktivitas Kerja Karyawan**

Correlations			Penempatan Tenaga Kerja	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Penempatan Tenaga Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.722**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	20	20
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.722**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (variabel penempatan tenaga kerja) dengan data Y (variabel produktivitas kerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,722. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan kuat. Sedangkan untuk melihat tingkat signifikansinya maka dapat dilihat pada sig. dengan nilai 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan yang positif dan kuat dari kedua variabel diatas.

Nilai 0,722 mempunyai nilai yang positif. Dan nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding lurus artinya semakin tinggi nilai variabel X (variabel penempatan tenaga kerja) maka semakin tinggi nilai variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, Metode Penelitian Bisnis (2005 : 183) Cetakan, Bandung

4.5 Analisis Pengujian Hipotesis

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman dimana kriteria pengujian dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

Jika $r = 0$, atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel tidak terdapat hubungan sama sekali.

Jika $r = 1$, atau mendekati 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan searah artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada nilai Y.

Jika $r = -1$, atau mendekati -1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan terbalik artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan penurunan pada nilai Y.

❖ Pengujian Hipotesis

$$\begin{aligned}t_{hit} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \\&= \frac{0,722 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,722^2}} \\&= \frac{0,722 \sqrt{18}}{\sqrt{1-0,521}} \\&= \frac{3,063}{0,692} \\&= 4,388\end{aligned}$$

Penulis menetapkan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan tingkat keyakinan 95%.

Perhitungan nilai t tabel :

$$n = 20$$

$$df = n-2$$

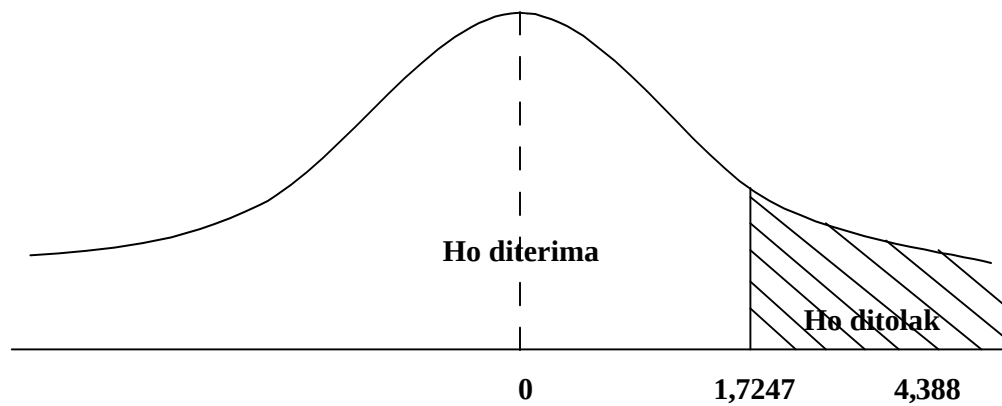
$$= 20 - 2 = 18$$

$$\alpha = 0,05 \text{ (tingkat keyakinan 95\%)}$$

Maka t tabel = df ; α

$$= 18 ; 0,05$$

$$= 1,7247$$



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai ($4,388 > 1,7247$), maka hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penempatan tenaga kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Karakteristik responden pada PT.Ciriajasa Cipta Mandiri yang sebagian besar untuk jenis kelamin adalah laki – laki yaitu sebanyak 11 responden (55 %), untuk usia responden dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia paling banyak berada pada usia 25 – 30 tahun yaitu sebanyak 10 responden (50 %), untuk tingkat pendidikan responden yang terbesar adalah Universitas yaitu 15 responden (75 %), dan untuk lamanya bekerja yang terbesar adalah kurang dari 1 – 5 tahun yaitu 8 responden (40 %), untuk variabel penempatan tenaga kerja yang terbesar adalah setuju dengan rata – rata 55%, serta untuk produktivitas kerja karyawan yang terbesar adalah setuju dengan rata – rata 48,5%.

5.1.2 Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (variabel penempatan tenaga kerja) dengan data Y (variabel produktivitas kerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,722. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Dan karena nilai t_{hitung} 4,388 sedangkan nilai t_{tabel} untuk tingkat keyakinan 95% adalah 1,7247 maka

dapat dikatakan ada hubungan positif dan kuat serta signifikan antara variabel penempatan tenaga kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciriayasa Cipta Mandiri karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tolak H_0).

5.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan penempatan tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka penulis mencoba untuk mengajukan saran bagi PT. Ciriayasa Cipta Mandiri yang antara lain adalah adanya penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya masing – masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih tepat didalam penempatan tenaga kerja. Hal ini ditujukan agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan menilai apakah mereka berguna atau tidak bagi perusahaan khususnya karyawan pada bagian Personalia di PT. Ciriayasa Cipta Mandiri Jakarta.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono.(2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein.(2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Jakarta: Gramedia
Pusaka Utama.
- Notoadmodjo, Soekidjo.(2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Rineka Cipta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Sulistiani, Ambar Teguh & Rosidah.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah.(2003). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta:
Bumi Aksara.



Hasil Kuesioner Mengenai Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja (X)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41
3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	40
6	4	4	3	4	5	4	2	5	5	3	39
7	3	4	4	4	2	3	4	3	5	4	36
8	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	42
9	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	40
10	5	4	4	5	5	4	4	2	4	3	40
11	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	42
12	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	42
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
14	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	43
15	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
17	5	4	2	3	3	4	4	2	4	5	36
18	4	4	2	5	3	4	4	3	4	5	38
19	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
20	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	42
Jumlah											824

Hasil Kuesioner Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	44
5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	43
6	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	39
7	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	41
8	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	44
9	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	41
10	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	43
11	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	41
12	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	43
14	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	42
15	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
16	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
17	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	41
18	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	43
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
20	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	43
Jumlah											863

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Yudi Tri Anggoro
Tempat Tanggal Lahir	:	Jakarta, 28 Oktober 1987
Agama	:	Islam
Jenis Kelamin	:	Laki – Laki
Status	:	Belum Menikah
Kebangsaan	:	Indonesia
Alamat	:	Jl. Ophir Dalam No.15 RT 008/01 Kelurahan Gunung Kebayoran Baru Jakarta Selatan
Telepon	:	(021) 94436385
Pendidikan	:	✓ SDN Gunung 01 Pagi Jakarta Tahun 1999 (Berijazah)
		✓ SMPN 19 Jakarta Tahun 2002 (Berijazah)
		✓ SMAN 46 Jakarta Tahun 2005 (Berijazah)

DATA KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Lamanya Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan pilihan dengan memberi tanda benar (✓) pada pilihan yang menurut saudara benar dan sesuai dengan pernyataan sebenarnya.
2. Jawaban yang salah kemudian dikoreksi, berilah lingkaran pada tanda benar (✓) tersebut.
3. Jika sudah selesai menjawab semua pertanyaan, maka periksalah kembali pertanyaan – pertanyaan yang sudah maupun yang belum dijawab.
4. Terima kasih atas kerja sama yang anda berikan.

KETERANGAN

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu – Ragu (RR)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Proses seleksi yang dilakukan divisi PSDM telah sesuai dengan standar seleksi yang berlaku diperusahaan.					
2	Proses seleksi yang dilakukan perusahaan, sudah menempatkan anda pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan anda.					
3	Keahlian dan keterampilan yang anda miliki merupakan faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan.					
4	Proses penempatan dilihat dari karyawan yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.					
5	Anda ditempatkan pada suatu posisi sudah melalui tes psikologi dan kepribadian.					
6	Pelaksanaan tes psikologi merupakan penilaian kemampuan dan potensi diri anda.					
7	Pengetahuan merupakan hal yang penting dalam proses penempatan karyawan.					
8	Pengalaman kerja dan masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam proses penempatan karyawan.					
9	Proses penempatan dilihat dari karyawan yang mempunyai keterampilan beraneka ragam.					
10	Berinteraksi dengan baik mencerminkan pada kepribadian anda.					
Rata – rata						

KUESIONER TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
2	Sanksi diberikan perusahaan apabila anda tidak mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan.					
3	Bekerja dengan hasil yang maksimal akan meningkatkan produktivitas kerja.					
4	Mutu hasil kerja anda merupakan hal yang paling penting.					
5	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas kerja.					
6	Loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja anda yang baik.					
7	Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.					
8	Apabila anda bekerja berat hari ini, keessokkan harinya anda harus tetap masuk kerja.					
9	Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap akan menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi.					
10	Dengan diberikannya keterjaminan pekerjaan oleh perusahaan, semangat kerja anda akan meningkat.					
Rata – rata						