



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era ekonomi global (*global economic*) yang telah terjadi sebagai kelanjutan dari globalisasi telah berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia khususnya menyangkut dunia usaha dan dunia industri dimana didalamnya terdapat persaingan yang sangat dinamis dan kompetitif dalam rangka memenangkan pasar dan mendapatkan keuntungan finansial yang besar. Persaingan semakin sengit pada saat barang, jasa, manusia, kemampuan atau *skill* serta ide bergerak bebas melintasi batas negara (Hitt et al., 2019, p. 7). Maka persaingan tidak hanya terjadi pada tingkat local, regional dan nasional melainkan telah sampai pada tingkat global.¹ Seiring dengan persaingan tersebut, dilain sisi perusahaan-perusahaan juga dituntut untuk melakukan efisiensi biaya supaya tetap bisa survive menjalankan operasional usahanya.

Terdapat konsekuensi logis bahwa untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus terus melakukan inovasi dan menerapkan strategi bisnis yang sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting karena menjadi landasan utama bagi setiap organisasi yang menentukan pencapaian dari tujuan melalui evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dari para pemimpin entitas yang berkaitan (Sitinjak et al., 2021, p. 35). Melalui kinerja itulah kemudian orientasi financial yang diinginkan dan menjadi bagian dari tujuan perusahaan akan didapatkan secara berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Lebih jauh Indra

¹ Persaingan ini sering disebut dengan daya saing global atau global competitiveness yaitu tingkat sampai sejauh mana suatu negara dapat memenuhi permintaan pasar internasional dalam memproduksi barang dan jasa, sementara itu juga mempertahankan atau meningkatkan pendapatan riil penduduknya. Tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan secara kolektif sangat penting dalam perekonomian bebas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Bastian dalam (Irsan, 2021, p. 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi

Kinerja perusahaan yang maksimal dan optimal ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki, tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya (Fitri Rezeki, 2022, p. 3). Perusahaan harus selalu memberikan pelayanan terbaik dengan kualitas yang baik sehingga tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab setiap pekerja di dalam perusahaan semakin tinggi. Berdasarkan pada argumentasi tersebut dapat dipahami bahwa daya manusia adalah kunci utama dan memiliki peran yang paling besar dalam suatu perusahaan sehingga hampir semua perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya dan kompeten adalah kunci pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan dalam konteks kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas ketepatan waktu dan sikap (Larasati, 2018, p. 51). Bila kinerja karyawannya baik, maka totalitas kerjanya juga baik dan demikian pula sebaliknya bila kinerja karyawan menurun maka kinerja organisasinya juga menurun. Manusia adalah pelaku aktif dan dominan dalam setiap aktifitas organisasi atau perusahaan dimana manusia sebagai perencana, pelaku dan juga sebagai penentu bagi terwujudnya tujuan perusahaan (Nardo et al., 2022, p. 1). Maka keberadaannya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya supaya tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Meskipun demikian faktanya Indonesia masih menjadi salah satu negara dengan daya saing tenaga kerja yang rendah. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh *Institute for Management Development (IMD)* yang melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat 47 dari 63 negara yang menjadi sampel penelitiannya (IMB, 2020). Daya saing tenaga kerja Indonesia di Asean bila dibandingkan dengan negara lain juga berada pada peringkat rendah.

Gambar 1.1

Daya Saing Indonesia di Asean, 2019



Sumber: (Lembaga Demografi FEB, UI 2020)

Rendahnya daya saing dipengaruhi oleh rendahnya pendidikan pekerja dan ketidaksesuaian atau mismatch antara pendidikan dengan pekerjaan. Sebesar 53, 33% terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan tingkat pendidikan dan upah (*vertical mismatch*) dan sebesar 60,52% terjadi ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan (*horizontal mismatch*). *Horizontal mismatch* adalah tenaga kerja yang lulus dari fakultas tertentu, tapi bekerja di bidang lain yang dipelajari di fakultas lain.

Hak Cipta Milik IBIKKA (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

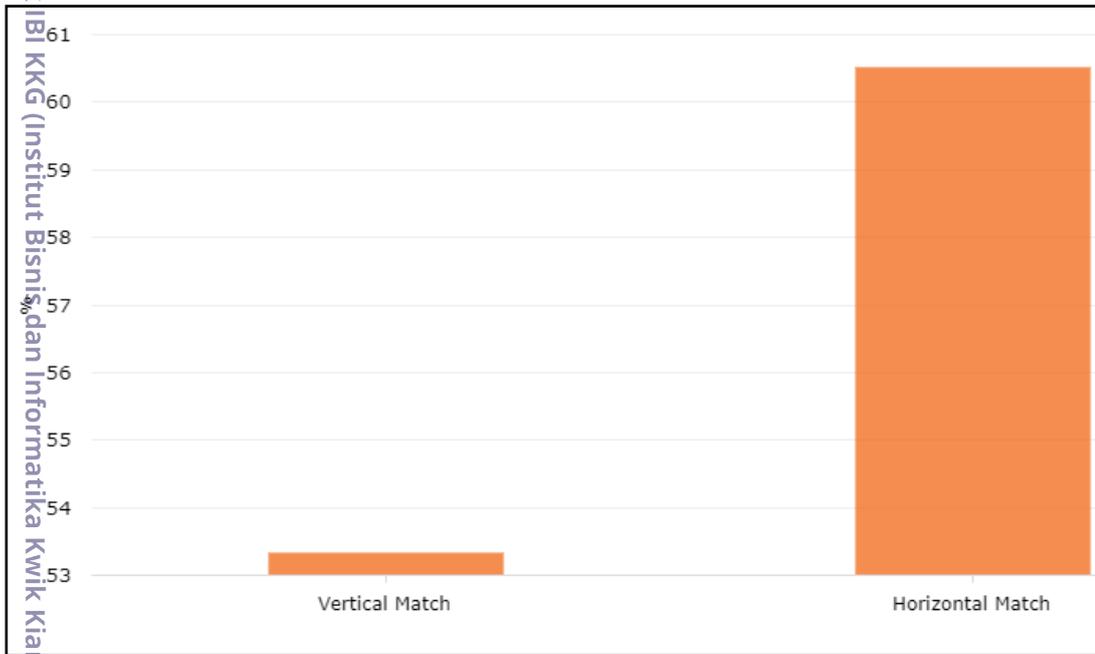
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKA.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKA.



Sementara *vertical mismatch over qualified* adalah tenaga kerja yang sebenarnya lulusan sarjana tapi mengambil pekerjaan lulusan SMA. Seperti gambar 1.2 dibawah ini:

Gambar 1.2

Tingkat Vertical dan Horizontal Match Tenaga Kerja Indonesia



Sumber: (Databook, 2020).

Berdasarkan gambar 1.2 selanjutnya dalam rangka mengatasi persoalan tersebut pemerintah menciptakan berbagai program seperti pelatihan vokasi, pemagangan berbasis kompetensi di perusahaan, dan sertifikasi kompetensi dan lain sebagainya. Persoalan tersebut sejatinya juga dialami oleh banyak perusahaan yang ada di Indonesia dimana banyak pekerja yang tidak memiliki kompetensi yang tepat pada pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut selain dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja secara umum juga sangat tergantung pada dua faktor yaitu seleksi tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja itu sendiri.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa persoalan yang terjadi dalam konteks perekonomian makro sampai pada perekonomian global juga tidak dilepaskan dari proses yang terjadi pada tataran mikro seperti halnya dalam perusahaan-perusahaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ada di suatu negara. Itulah mengapa bahwa kinerja kolektif di berbagai perusahaan akan menentukan prestasi pada level berikutnya. Maka untuk membahas persoalan ini harus difokuskan pada aktivitas seleksi dan penempatan kerja pada suatu perusahaan.

Seleksi kerja adalah suatu tahapan proses yang dapat membantu perusahaan menemukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan menyelesaikan tugas terkait dengan suatu jabatan. Sebelum melakukan seleksi, tentu saja perusahaan sudah memiliki daftar apa saja yang dibutuhkan terkait dengan pekerjaan yang kosong. Dengan begitu perusahaan juga sudah mengetahui kualifikasi karyawan seperti apa yang dibutuhkan baik dari sisi Pendidikan, kecakapan, pengalaman dan lain-lain (Irsan, 2021, p. 6).

Meskipun seleksi tersebut sudah dilakukan sesuai dengan prosedur, tetapi tidak konsisten pada tahapan berikutnya pada akhirnya juga akan menjadi masalah atau muncul ketidaksesuaian. Proses yang dimaksud adalah proses penempatan kerja yang seharusnya sesuai dengan seleksi kerja. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi (Viddy, 2023, p. 165). Meskipun begitu, penempatan sebenarnya adalah sebuah langkah eksperimental, bukan suatu keputusan yang bersifat final.

Bila seleksi dan penempatan kerja benar-benar dilakukan dengan baik sesuai dengan standar dan konsisten, maka karyawan yang lolos seleksi adalah individu yang memiliki kapasitas, kapabilitas dan juga keterampilan sebagaimana dibutuhkan dalam pekerjaan. Pada jangka pendek karyawan ini akan cepat menyesuaikan pekerjaan dan akan berdampak pada kinerja. Demikian pula sebaliknya kesalahan pada proses seleksi dan penempatan justru akan menurunkan kinerja karyawan yang dipicu oleh ketidaksesuaian



latar belakang mereka dengan pekerjaan baik dari sisi Pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain sebagainya.

PT. Berlian Makmur Kreasindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konsultan pajak dan accounting yang tidak lepas dari permasalahan seleksi serta penempatan kerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Terlebih lagi perusahaan di bidang jasa konsultan memerlukan karyawan yang benar-benar memahami pekerjaannya pada tataran praktik karena berhadapan langsung dengan klien. PT. Berlian Makmur Kreasindo adalah perusahaan yang memiliki intensitas rekrutmen yang sangat jarang jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain sejenis dimana biasanya mereka melakukan rekrutmen setiap tahun. Selain itu, PT. Berlian Makmur Kreasindo juga melakukan seleksi secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga sebagaimana perusahaan pada umumnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa proses seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kualitas yang baik atau dapat dikatakan berhasil.

Meskipun demikian PT. Berlian Makmur Kreasindo juga tidak dapat dilepaskan dengan masalah kinerja. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan terhadap HRD pada perusahaan yang bersangkutan diketahui bahwa perusahaan sebenarnya melakukan seleksi lanjutan pada saat karyawan yang lolos seleksi tidak sesuai dengan ekspektasi kinerja. Tetapi seleksi itu dilakukan secara tertutup dengan menghubungi kembali kandidat-kandidat yang sebelumnya dinyatakan tidak lolos seleksi. Fakta ini selain dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang buruk juga menegaskan bahwa proses seleksi dan penempatan juga masih ada masalah.

Selama ini sudah banyak penelitian terdahulu yang fokus pada topik seleksi, penempatan kerja dan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan sebagaimana dilakukan oleh Aisyah & Giovanni, (2018) melalui metode deskriptif kuantitatif dengan responden sebanyak 50 responden telah mengungkapkan adanya hubungan rekrutmen dan



seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Penelitian Poernomo, (2019) menggunakan sampel jenuh melibatkan 34 pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo menyimpulkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga adalah penelitian yang dilakukan Pratisardy & Lukito, (2019) juga menggunakan sampel jenuh melibatkan 40 responden memberikan kesimpulan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan dan hubungan kuat dengan kinerja karyawan.

Kedua adalah mengenai penempatan kerja juga banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Bahri, (2019) menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan R. Gunawan & Onsardi, (2021) melalui total sampling dengan melibatkan sebanyak 47 karyawan marketing dan 3 karyawan administrasi membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Manullang & Wardini, (2021) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan.

Meskipun membahas topik yang sama, diketahui bahwa kebanyakan dari penelitian terdahulu yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan non jasa. Pemilihan variabel dan pendekatan teorinya juga bervariasi. Adapun penelitian yang akan dilakukan variabel independen yang dipilih adalah seleksi kerja dan penempatan kerja sehingga selain mengukur secara statistic dapat juga diketahui konsistensi dari pelaksanaan proses yang dilakukan perusahaan. Kedua adalah bahwa setiap perusahaan memiliki strategi seleksi dan penempatan kerja yang berbeda-beda dan terus update dari waktu ke waktu. Maka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perbedaan dan argumentasi tersebut menjadi gab research yang membuat penelitian ini perlu dan relevan untuk dilakukan.

Seleksi kerja adalah langkah lanjutan dari penetapan jenis rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada proses tersebut perusahaan dapat melakukan seleksi administrasi sampai pada seleksi kualifikasi dimana perusahaan melakukan seleksi atas calon-calon pekerja dari sisi kualifikasinya yaitu menyangkut kesesuaian antara calon pekerja yang diseleksi dengan pekerjaan yang akan ditempatinya. Proses ini umumnya dilakukan melalui seleksi tertulis dan seleksi tidak tertulis (Sule & Saeful, 2019, p. 166). Perhatian perusahaan yang sangat besar terhadap kualifikasi karyawan ini bukan hanya sekedar mengikuti tren, tetapi semua itu dilakukan agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Tujuan yang dimaksud adalah finansial yang dapat diperoleh melalui produktivitas serta kinerja karyawan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Penempatan kerja adalah proses selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan setelah melakukan seleksi kerja. Pada tahap itulah akan dapat dilihat apakah seleksi yang dilakukan dijalankan dalam proses penempatan kerja atau tidak. Faktanya tidak semua yang telah di seleksi ditempatkan sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal tersebut membuktikan bahwa penempatan kerja bukan tahap akhir dari sebuah proses, dengan kata lain bahwa perusahaan seringkali melakukan uji coba sampai ditemukan karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria, mampu menjalankan kinerja dan tanggung jawabnya dengan baik.

Banyak orang berpendapat bahwa penempatan kerja adalah akhir dari seleksi dan lamaran seseorang telah diterima otomatis seorang pelamar kerja memiliki status sebagai karyawan yang ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan. Pendapat itu berbeda dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menetapkan bahwa penetapan kinerja

Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tidak hanya berlaku pada karyawan baru saja, melainkan juga diterapkan pada pegawai lama misalnya pada saat mereka mengalami alih tugas dan mutase (Fadhli & Khusnia, 2022, p. 68). Pegawai lama juga perlu menjalani program pengenalan sebelum penempatan pada posisi baru karena tidak hanya karyawan baru saja yang harus menjalani pengenalan pada proses pekerjaan. Tetapi terdapat perbedaan pada pengenalan yang dialami oleh karyawan lama dengan karyawan baru, misalnya pada pengenalan lingkungan perusahaan sudah barang tentu pegawai lama sudah mengenal lingkungan terlebih dulu sementara untuk pegawai baru harus memulainya dari awal.

Terlepas dari semua proses yang dilakukan oleh perusahaan pada dua tahapan di atas baik seleksi maupun penempatan kerja, tetapi pada intinya bahwa semuanya dilakukan dalam upaya untuk mencapai kinerja maksimal dan optimal pada perusahaan. Maka tidak heran jika pada kenyataannya banyak perusahaan yang terus melakukan rekrutmen dari bulan ke bulan atau tahun ke tahun. Hal itu menandakan bahwa perusahaan belum mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan. Proses seperti itu biasa terjadi pada karyawan perbankan, asuransi dan sejenisnya yang dipicu oleh banyaknya karyawan di bawah target, keluar dari pekerjaan dan juga dikeluarkan secara sepihak. Maka berdasarkan temuan pendahuluan pada PT. Berlian Makmur Kreasindo melahirkan beberapa pertanyaan besar termasuk tentang bagaimana proses seleksi dan penempatan kerja dilakukan sehingga perusahaan terlihat lebih jarang melakukan rekrutmen.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka diperlukan penelitian yang membahas secara mendalam terkait dengan determinan kinerja karyawan khususnya yang dipengaruhi oleh faktor seleksi dan penempatan kerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang sangat penting dan dilakukan oleh perusahaan pada tahapan awal perekrutan karyawan. Maka kesalahan yang terjadi di dalam proses tersebut akan berdampak pada proses selanjutnya dan demikian pula sebaliknya. Penelitian yang akan dilakukan ini diberi



judul “Pengaruh Seleksi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat dijadikan sebagai masalah penelitian. Identifikasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses seleksi kerja yang dilakukan oleh PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?
2. Bagaimana penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?
4. Apakah seleksi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?
5. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?
6. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar penelitian tidak bias. Batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Apakah seleksi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?



2. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?

D. Batasan Penelitian

Cakupan topik penelitian ini sangat luas, maka perlu diberikan batasan agar tidak keluar dari konteks dan ruang penelitian. Batasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Berlian Makmur Kreasindo Pusat yaitu di

Alamat: Jl. Merpati II no. c68

Objek penelitian hanya menyangkut masalah seleksi kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan

3. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo

4. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2022 – Februari 2022.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah serta batasan penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh seleksi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta?”.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Makmur Kreasindo Jakarta.

G. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan bahan analisis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembangunan system dan model seleksi dan penempatan kerja yang baik, konsisten sesuai dengan aturan dan kebutuhan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan seleksi kerja, penempatan kerja dan kinerja Sumber Daya Manusia