

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjalankan bisnis di suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan harus dipilih dengan sebaik-baiknya, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh disepelekan dalam pengelolaan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di sini adalah dua hal material dan spiritual yang dapat menentukan kapasitas manusia. Jadi meskipun sebuah perusahaan dilengkapi dengan peralatan modern dan canggih namun dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak berkualitas, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah karyawan.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam organisasi atau bisnis apapun, selalu ada masalah yang muncul yang tidak dapat diramalkan oleh

bisnis meskipun bisnis telah merencanakannya dengan cara terbaik. Disinilah peran

perusahaan untuk memastikan seluruh karyawan melaksanakan semua pekerjaannya dengan tenang, nyaman dan tanpa rasa cemas. Secara umum, sumber daya manusia merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa sumber daya manusia sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan, suatu organisasi atau perusahaan tentunya tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam rangka karyawan untuk dapat mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan memotivasi tenaga kerja agar siap memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan.

Era globalisasi saat ini harus dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan operasionalnya. Hal ini dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satunya adalah penggunaan manajemen bisnis yang baik. Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengoperasian, dan pengelolaan sumber daya manusia yang dikendalikan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan. Tujuan tersebut dicapai dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengoperasian. Pengendalian melalui proses manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang di butuhkan Perusahaan mengadakan peroses seleksi tidak terlalu memberikan pengaruh kepada kualitas kinerja karyawan seperti yang di harapkan Perusahaan karena beberapa hal ,yaitu permasalahan etika dalam Perusahaan masih berlakunya system nepotisme dalam perekrutan karyawan baru permasalahan lain dalam proses seleksi kaeryawan

adalah keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Dalam kinerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi kinerja maka sikap seseorang akan tercermin dari saat dia menuntaskan pekerjaannya apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negative. sebaliknya 9 Salah satu pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah dalam membantu pengembangan strategi perusahaan, khususnya berhubungan dengan implikasi sumber daya manusia.

Menangani berbagai masalah dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan. Menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan. Salah satu alasan memilih PT. Pinus Merah Abadi adalah selain telah mendapatkan izin penelitian juga mendapatkan permasalahan penelitian khususnya dari segi kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada beberapa aspek penilaian. Selain itu perusahaan memberikan dukungan akan data yang berhubungan dengan penelitian. Kinerja sangat penting karena bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan dasar dari aktivitas sumber daya lainnya, karena dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan diri karyawan, pemberian imbalan, atau bahkan memberhentikan seorang karyawan. Salah satu faktor yang diduga

mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi dan penempatan. Keduanya merupakan aspek pencarian karyawan yang mempertimbangkan aspek keterampilan dan lainnya dalam bekerja. Salah satu perusahaan yang bergerak pada perindustrian makanan adalah PT. Pinus Merah Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak pada perindustrian makanan sebagai anak cabang PT. Sari Kaldu Nabati.

Di bawah ini adalah *ranking* perusahaan makanan berdasarkan penjualan terbanyak:

Tabel 1.1 Ranking Perusahaan Makanan Berdasarkan Penjualan

No	Nama Perusahaan	Tahun 2023
1	PT. IndoMarco Prismatama	21,22%
2	PT. Mayora Indah	18,49%
3	PT. Garuda Food Putra-Putri Jaya	16,14%
4	PT.Sayap Mas Utama	14,66%
5	PT. Pinus Merah Abadi	12,33%

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/> (2023)

Berdasarkan tabel diatas PT. Pinus Merah Abadi berada di posisi yang lebih rendah dari keempat perusahaan lainnya, dimana PT. Pinus Merah Abadi berada diposisi ke lima. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Pinus Merah Abadi dikarenakan terdapat masalah yang membuat kinerja di perusahaan tersebut kurang optimal dan memungkinkan dipilih untuk dijadikan bahan melakukan penelitian.

PT Pinus Merah Abadi merupakan perusahaan nasional yang bergerak cepat pada bisnis penjualan dan distribusi yang menaungi jaringan tradisional dan modern. Cabang dari PT Pinus Merah Abadi sudah tersebar hampir di seluruh Indonesia untuk melayani secara langsung outlet yang sudah terdaftar. PT Pinus Merah Abadi mendirikan kerja sama dengan banyak distributor daerah gunamenyalurkan produk dari Sabang hingga Merauke dan memperluas pasar melalui membangun banyak cabang supaya semakin dekat dengan pelanggan. PT Pinus Merah Abadi menjual dan mendistribusikan produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. Produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia ialah produk makanan ringan, yaitu richeese, richoco, nextar, simba, hanzel, dll. PT Pinus Merah Abadi melakukan pengembangan dengan cara mendirikan cabang di daerah-daerah agar bisa memperluas

jangkauan bisnisnya, dengan melihat peluang pasar yang ada. Berikut ini adalah daftar unit bangunan yang ada di PT. Pinus Merah Abadi seperti pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Daftar Unit Bangunan PT. Pinus Merah Abadi Beserta Peringkat Kinerjanya

No	Bangunan	Peringkat Kinerja
1.	Cabang Bandung Barat	Peringkat 1
2.	Cabang Bandung Selatan	Peringkat 2
3.	Cabang Cimindi	Peringkat 3
4.	Cabang Padalarang	Peringkat 4
5.	Cabang Bandung Utara	Peringkat 5
6.	Cabang Banjaran	Peringkat 6
7.	Cabang Ciparay	Peringkat 7
8.	Cabang Katapang	Peringkat 8

Sumber : Data Internal PT. Pinus Merah Abadi (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan daftar unit PT. Pinus Merah Abadi beserta peringkat kinerjanya yang berada di Badung. Unit yang dipilih oleh peneliti sebagai tempat penelitian adalah Cabang Bandung Utara berada di peringkat ke 5

dalam peringkat kinerja, peneliti tertarik untuk mencari tahu mengenai masalah apa saja yang terjadi pada Cabang Bandung Utara khususnya dari hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi perusahaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu perilaku yang diungkapkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan dari perannya dalam perusahaan.

Menurut wawancara dengan perwakilan pimpinan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara, permasalahannya yang muncul adalah banyak keluhan, karyawan tidak memenuhi syarat untuk menyelesaikan pekerjaan, terkadang karyawan cenderung diam menunggu pekerjaan karyawan lain selesai, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Adanya ketidak tercapaian hasil kerja, hasil produksi tidak tepat waktu. Sementara itu, hambatan dari pemasaran berperan sangat penting terhadap output yang dihasilkan dalam

proses produksi. Selanjutnya pada Tabel 1.3 nilai kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara.

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2022			Hasil Penilaian 2023		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi Kerja (70%)						
	Kualitas	15%	85,3	12,8	15%	70,0	10,5
	Kuantitas	15%	92,0	13,8	15%	63,3	9,5
	Efisiensi Waktu	15%	76,7	11,5	15%	71,3	10,7
	Efektivitas Biaya	15%	70,7	10,6	15%	58,7	8,8
2	Sikap Kerja						
	Komunikasi	10%	87,0	8,7	10%	75,0	7,5
	Kreativitas	10%	88,0	8,8	10%	73,0	7,3
	Kerja Sama	10%	78,0	7,8	10%	75,0	7,5
	Disiplin Kerja	10%	79,0	7,9	10%	81,0	8,1
	Nilai Akhir	100%		82,1	100%		70,9
	Keterangan	Baik			Kurang Baik		

Sumber : Pimpinan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara (2023)

Keterangan :

1. Sangat Baik : 90 – 100
2. Baik : 80 – 89,9
3. Kurang Baik : 60 – 79,9 4. Buruk : 40 – 59,9
4. Sangat Buruk : < 39,9

Pada Tabel 1.3 dapat terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara kondisinya baik pada tahun 2022 dengan angka kinerja sebesar 82,1% akan tetapi tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 11,2% menjadi 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah dengan kinerja karyawan. Perusahaan tentunya ingin selalu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan dapat berkembang lebih baik lagi di masa mendatang.

Hal ini tentunya sangat penting agar bisnis dapat lebih optimal kedepannya ketika bisnis dapat memanfaatkan prestasi kerja karyawan sehingga hasil bisnis juga lebih maksimal. Oleh karena itu, standar nilai kerja karyawan di perusahaan sangat diperlukan agar karyawan selalu memenuhi standar nilai agar menjadi karyawan yang lebih baik dan juga menjadi teladan bagi karyawan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara, hasil sikap kerja masih dibawah harapan karena beberapa hal antara lain konsistensi kerja yang kurang, kepatuhan terhadap peraturan yang kurang, kurangnya kerjasama dengan rekan kerja. Selain itu, para peneliti membagikan kuesioner pra-survei tentang kinerja staf PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara. Berdasarkan pada Tabel 1.4 diketahui hasil pra survei dari 30 karyawan di

PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara.

Tabel 1.4
Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan Di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0	3	17	8	2	81	2,7
Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi target	0	2	15	9	4	75	2,5
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	3	12	6	9	69	2,2
Saya mampu bekerja dengan Disiplin waktu	0	4	21	4	1	88	2,9
Saya mampu bekerja sama dengan tim	0	7	19	4	0	93	3,1
Total							13,4
Rata-rata							2,68

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.4 mengenai pra kusioner kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara, diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki rata-rata skor sebesar 2,68 yang mana skor tersebut menunjukkan kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria yang ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu pada dimensi mampu mengerjakan melebihi target dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Sudah seharusnya karyawan mampu memenuhi setiap pekerjaan yang diberikan oleh karyawan demi tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisisioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara secara acak. Berikut ini adalah hasil penyebaran kuisisioner pra-survey pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara:

Tabel 1.5 Data Pra-Survey Karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara 2023

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Seleksi	Proses Seleksi	1	9	10	6	4	87	2,9
		Tes Kemampuan	0	9	11	6	4	85	2,8
		Tes Wawancara	0	9	9	8	4	83	2,7
		Tes Psikologi	2	7	10	9	2	88	2,9
		Tes Tulis	2	10	8	5	5	89	2,9
	Jumlah skor rata-rata variable seleksi							2,84	
2.	Penempatan	Latar Belakang Pendidikan	3	7	5	6	9	85	2,90
		Pengetahuan Karyawan	3	4	7	8	8	76	2,53
		Keterampilan Karyawan	2	8	9	6	5	86	2,87
		Pengalaman Kerja	4	5	8	5	8	97	3,23
	Jumlah Skor rata – rata variable Penempatan							2,87	

3.	Kepemimpinan	Atasan memberikan teladan	6	8	7	7	2	99	3,30
		Memberikan Motivasi Kerja	4	7	11	6	2	95	3,17
		Mengapresiasi Kinerja Karyawan	7	6	9	4	4	98	3,27
Jumlah Skor rata-rata Kepemimpinan								3,24	
4.	Lingkungan Kerja	Komunikasi Karyawan	0	10	10	5	5	85	2,83
		Kenyamanan Kerja	2	9	13	5	1	96	3,20
NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Pekerjaan yang Diberikan	4	8	9	5	4	93	3,17
Jumlah skor rata-rata Lingkungan Kerja								3,04	
5.	Gaji/Kompensasi	Memberikan Bonus	2	5	11	9	3	84	2,80
		Upah yang Sesuai	3	6	16	4	1	96	3,20
		Tunjangan Kerja	3	8	12	5	2	95	3,17
Jumlah Skor rata-rata Gaji/Kompensasi								3,06	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survey pada Tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel seleksi, penempatan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 2.84, 2.87, 3.24, 3.04 dn 3.06. Dari semua variabel di atas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu seleksi dengan skor 2,84 dan penempatan kerja dengan skor 2,87. Survei pendahuluan ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner disebarkan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi survey pendahuluan yang dilakukan:

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
1	Seleksi Karyawan	443	2,84

2	Penempatan kerja	344	2,87
3	Kepemimpinan	292	3,24
4	Lingkungan Kerja	274	3,04
5	Gaji/ kompensasi	275	3,06
6	Kinerja Karyawan	343	2,93

Sumber: Pra Survey Faktor Faktor Pengaruh Kinerja Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra-survey variabel seleksi memiliki skor rata-rata 2,84 yang dimana terdapat lima dimensi dalam variabel seleksi, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai tes kemampuan dan tes wawancara yang dimana hal tersebut memperlihatkan bahwa PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara kurang memperhatikan seleksi pada tahap tes kemampuan dan tes wawancara. Tes kemampuan merupakan tes yang akan memperlihatkan bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan sehingga tes kemampuan ini sangat penting untuk mempertimbangkan apakah calon karyawan tersebut dapat berkontribusi dengan baik bagi perusahaan, sedangkan tes wawancara merupakan kemampuan yang dapat terlihat secara objektif bagaimana kemampuan komunikasi secara langsung dan juga kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kemudian pra-survey variabel penempatan memiliki skor rata-rata 2,87 yang dimana terdapat empat dimensi dalam variabel penempatan, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, jika kemampuan karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat dikatakan kurang memenuhi standar perusahaan maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan, hasil kinerja karyawan tidak memenuhi standar yang diinginkan perusahaan dan cenderung kinerja perusahaan akan menurun.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara merasa bahwa perusahaan membutuhkan evaluasi kembali dari segi penempatan yang berasal dari hasil seleksi, karena jika ditemukan ketidakcocokan dalam

bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, jika seleksi tidak objektif maka akan menghasilkan karyawan yang tidak berkualitas, begitu pula dengan penempatan jika tidak sesuai maka karyawan tidak bisa bekerja dengan baik.

Penelitian mengenai kinerja pegawai didalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan mengenai kinerja karyawan yang sesungguhnya dan bagaimana faktor yang mempengaruhinya. Penelitian mengenai kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk memperbaiki kinerja yang kurang optimal dengan memberikan beberapa saran untuk kemudian dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai perbaikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariani, et al (2020) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam bagaimanakan pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian **“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI CABANG BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang bahwa permasalahan yang terjadi di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Seleksi

- a. Adanya Seleksi yang kurang objektif dalam perekrutan karyawan baru.

- b. Perekrutan karyawan tidak sesuai dengan penempatan di bidang pekerjaan yang digeluti.
- c. Kurangnya kualitas tes kemampuan yang diberikan Perusahaan kepada karyawan baru.

2. Penempatan

- a. penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan karyawan
- b. kemampuan karyawan yang dimiliki Perusahaan masih kurang dan tidak sesuai dengan penempatan kerjanya
- c. kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan dan tidak sesuai dengan penempatan kerjanya

3. Kinerja Karyawan

- a. Turunya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurang inisiatif dari karyawan
- b. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan skill yang dimiliki
- c. Kurangnya komunikasi antar Karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Utara
- d. Kurangnya pelatihan terhadap karyawan baru dalam mengerjakan tugas

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana seleksi karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung
2. Bagaimana penempatan karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung

4. Seberapa besar pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Seleksi karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung;
2. Penempatan karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung;
3. Kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung;
4. Besar pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung, dengan penerapan ilmu dan teori – teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi pada manajemen sumber daya manusia.

2. PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak PT. Pinus Merah Abadi Cabang Bandung sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen SDM khususnya dalam hal Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan.