

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Pengantar

Dalam bab ini, akan membahas tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan pembahasan.

2. Reduksi Data

Reduksi data bisa diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data yang masih kasar. Data kasar yang diperoleh muncul ketika penulis sedang melakukan penelitian lalu penulis menuliskan catatan kecil, dan catatan tersebut tertulis pada saat di lapangan. Reduksi data ini terjadi selama terus menerus selama penelitian masih berlangsung. Saat penulis mengumpulkan data, ada beberapa tahap reduksi selanjutnya seperti membuat ringkasan, membuat memo. Reduksi data ini berlangsung sampai dengan penelitian selesai.

Reduksi data adalah bagian dari analisis. Reduksi data bertujuan untuk mengarahkan, membuang yang tidak penting, dan membuat kesimpulan untuk dapat didefinisikan.

3. Display Data

Display data adalahh kegiatan mengolah data kedalam bentuk informasi yang tersusun rapih. Display data merupakan format yang memberikan informasi kepada pembaca. Berikut ini adalah penggambaran infotmasi tentang proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi di Dealer Nissan Bantul.

a. Sejarah Singkat Dealer Nissan

Nissan yaitu produsen mobil terbesar di dunia yang mempati posisi ke enam. Nissan membentuk kerjasama dengan Renault S.A yang berasal dari Prancis, dengan Renault memegang 43,4% saham Nissan sedangkan Nissan memegang 15% saham Renault pada tahun 2008. Salah satu mesin yang dimiliki Nissan telah berada pada jajaran sepuluh mesin terbaik untuk empat belas tahun berturut-turut (Sejarah Nissan, 2018).

Nissan adalah bagian dari Indomobil Grup, Indomobil Nissan memasarkan produk Nissan dan pada tahun 2014 Indomobil Nissan kembali memasarkan produk Datsun ke seluruh wilayah Indonesia. Dari perkembangan yang terus meningkat dari tahun ke tahun Indomobil Nissan meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap pelanggan melalui *Indomobil For You* (Indomobilnissan.com, 2018).

Nissan Motor Indonesia memiliki banyak cabang dan salah satunya berada di Bantul Yogyakarta. Nissan menambahkan usahanya dengan membuka dealer Nissan Cabang Bantul yang tepatnya berada di Ringroad Selatan, Tamantirto, Dealer yang berada di Bantul dibuat bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan tetapi menyediakan service dan penjualan *Spare Part*. Menurut kepala cabang Dealer Nissan Cabang Bantul yaitu Bapak Very Putro, dealer ini merupakan dealer ke 108 yang berada di Indonesia dan dealer ke tiga di wilayah Yogyakarta pada Tahun 2015. Dealer Nissan Cabang Bantul ini memiliki komitmen yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Pada saat pembangunan Dealer Nissan Bantul ini mengikuti perkembangan dunia otomotif yang bagus di Yogyakarta. Dealer Nissan Bantul ini harus memiliki perkembangan market yang baik, perkembangan market yang baik adalah dengan penjualan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Di Dealer Nissan Cabang Yogyakarta menjual 1.700 unit produk Nissan setiap bulannya (TribunJogja.com, 2015).

Nissan Bantul berdiri di lahan yang luasnya mencapai 3.8 meter persegi dan luas bangunannya mencapai 4.000 meter persegi. Nissan bekerjasama dengan PT. Indomobil selaku ATPM Nissan Datsun di Indonesia Nissan bantul merupakan cabang ke -97

Nissan yang berada di Indonesia. Berikut ini adalah Cabang Nissan di Yogyakarta :

- 1) JL. Ring Road RT. 001, Taman Tirta, Jadan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul Regency, Special Region of Yogyakarta 55184. (0274) 2871000.
- 2) Jl. Magelang, Jl. Gito Gati, Jaran, Tridadi, Kec Sleman, daerah Istimewa Yogyakarta 555111. (0274) 4360118.
- 3) Jl. Magelang No. 57-65, Kricak, Tegalrejo, Kota Yogyakarta, daerah Istimewa Yogyakarta 55242. 082134998155.

Berikut ini adalah cabang Pusat Nissan yang berada di Jawa Tengah :

- 1) GF, Solo Square. JL Slamet Riyadi No. 451-455, Purwosari Laweyan 57142 Solo Jawa Tengah, Pajang. Laweyan, Surakarta City, Central Java 57146.

b. Visi Dan Misi

Visi

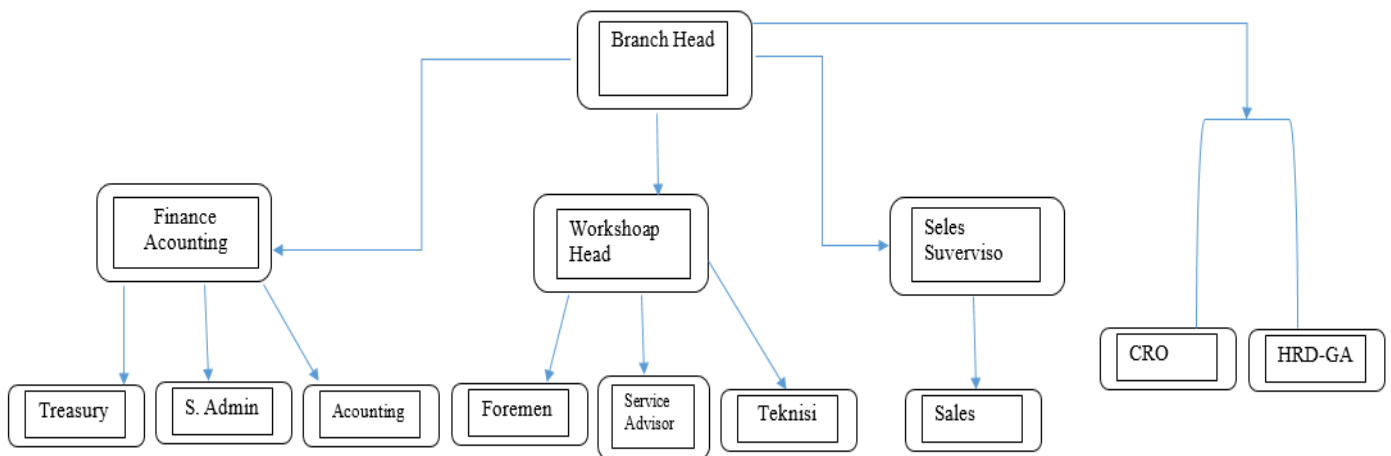
Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.

Misi

- 1) Menjual Produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan yang tinggi.

- 2) Meningkatkan kualitas SDM Organisasi dan teknologi Informasi secara berkesinambungan.
- 3) Menumbuhkan semangat falsafah profit dan harmoni.

c. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Nissan Bantul Sumber Nissan Bantul

d. Tugas yang Dilakukan Pegawai

1) *Brench Head*

Brench Head adalah kepala cabang di Nissan Bantul yang bertanggung jawab penuh atas cabaang yang dipimpinnya dan jika ada kendala maka kepala cabang ini akan bertanggung jawab. Apabila kendalanya cukup besar maka akan dilaporkan kepada pimpinan pusat. Untuk menjadi kepala cabang bukan hal yang mudah, tentu harus memiliki pengalaman dan harus bisa memimpin stafnya. Kepala cabang juga harus bisa

mengawasi dan mengelola kegiatan yang dilakukan oleh stafnya.

Berikut ini adalah tugas yang dilakukan oleh kepala cabang.

Tugas yang dilakukan oleh kepala cabang yaitu :

a) Mengkoordinasi kegiatannya

Manager cabang tentu harus bisa mengkoordinasi segala yang dilakukan oleh stafnya. Tujuan mengkoordinasi ini agar segala bentuk kegiatan dapat dilakukan semaksimal mungkin dan agar bisa meminimalkan terjadinya kesalahan.

b) Memimpin pemasaran di kantor cabang

Dalam perusahaan ini tentu pemasarannya harus dipimpin dengan baik tujuannya untuk memaksimalkan pendapat yang berada di kantor cabang yang telah dipimpinnya. Manajer kepala cabang tentu harus bisa memimpin semua kegiatan pemasaran. Kegiatan pemasaran ini harus menggunakan dana yang diperhitungkan sebaik mungkin agar rencana yang dilakukan dapat sebaik mungkin.

c) Memonitor kegiatan

Menyusun rencana bisnis, setelah menyusun rencana bisnis maka akan mempermudah untuk menjalankan dengan staf-staf, dan manajer kepala

cabang ini harus selalu memonitoring agar mengetahui rencananya sudah berjalan atau belum.

d) Memantau terjadinya resiko

Manajer harus memantau prosedur oprasional agar bisa meminimalkan terjadinya resiko.

e) Pengembangan oprasional

Harus meningkatkan kegiatan agar pendapatannya semakin meningkat seperti membuka bazaar.

f) Observasi kinerja

Manajer harus melakukan observasi terhadap karyawan secara langsung, agar bisa menaikan jabatannya jika karyawan tersebut layak.

g) Memberikan solusi

Jika terjadi kendala maka tugas manajer adalah memberikan solusi dan membantu memecahkan masalah, sebelum kendalanya sampai ke pusat.

2) Finance Accounting

Finance Accounting bertugas untuk menyusun laporan perusahaan seperti laporan laba rugi selama satu priode, selain itu tugasnya untuk mengawasi seluruh keuangan perusahaan seperti anggaran perusahaan, kas masuk dan kas keluar, gaji karyawan dan untuk terus memantau perkembangan keuangan perusahaan.

3) *Treasury*

Treasury bertugas untuk membuat pembukuan dan keuangan dalam sebuah perusahaan lalu nanti disetorkan kepada akuntansi keuangan.

4) *Sales Admin*

Tugas sales admin adalah melakukan penagihan pembayaran atau segala bentuk yang berhubungan dengan pelanggan seperti update penjualan terbaru, memenuhi target penjualan, membuat catatan penjualan dll.

5) *Accounting*

Accounting bertugas untuk mengumpulkan segala bukti atau jenis transaksi yang akan terjadi atau yang telah terjadi lalu akan mencatat dan mengelompokannya kemudian akan dibuat laporan keuangan perusahaan yang nantinya akan diserahkan kepada *Finance Accounting*.

6) *Workshop head*

Workshop head bertugas untuk mengelola seluruh kegiatan bengkel seperti mengecek persediaan yang ada di bengkel, memantau kinerja, meningkatkan mutu sesuai SOP.

7) *Service Advisor*

Service Advisor bertugas untuk menjalankan konsultasi dari konsumen (keluhan) yang datang ke bengkel untuk melakukan *service* dan memiliki target *service* setiap bulannya.

8) Teknisi

Teknisi bertugas untuk melakukan kegiatan bengkel, memastikan bengkel dalam keadaan bersih dan terawat, menjamin keselamatan peralatan yang digunakan dll.

9) *Sales supervise*

Sales supervise bertugas untuk mengkoordinasi tim penjualan agar dapat meningkatkan penjualan yang telah dilaksanakan, membantu sales dengan cara memberikan pelatihan seperti seminar dalam mencari konsumen, membuat strategi penjualan, memonitor aktifitas yang dilakukan sales selama di lapangan dll.

10) *Sales Counter*

Sales Counter bertugas untuk mencari target penjualan untuk terus menaikkan tingkat penjualan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan, mencari mitra kerja untuk diajak kerjasama agar mempermudah kegiatan penjualan, menjamin kepuasan pelanggan .

11) *Customer Relationship Officer (CRO)*

CRO bertugas untuk melakukan percakapan dengan konsumen baik secara langsung atau melalui alat komunikasi untuk memberikan informasi tentang produk, mencatat detail tentang apapun yang ditanyakan oleh konsumen atau keluhan

ataupun masukan, membantu menyelesaikan masalah konsumen dll.

12) HRD-GA

HRD-GA bertugas untuk bertanggung jawab dalam mengelola SDM dalam perusahaan :

a) Rekrutmen dan seleksi

Bertanggung jawab atas proses rekrutmen dan seleksi agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

b) Melakukan koordinasi untuk menyimpulkan permintaan karyawan yang biasanya dilakukan setiap tahun.

Melakukan kordinasi dengan staf lain apakah memerlukan karyawan yang baru atau tidak, jika memerlukan maka HRD akan mencari sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkannya.

c) Merekomendasi karyawan untuk menaikan jabatannya.

Merekomendasikan karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan untuk dinaikan jabatannya agar tidak perlu mencari dari luar perusahaan.

d) Menginput data karyawan agar tertata rapih.

Menginput data karyawan agar tertata rapih dan agar mudah mencari jika membutuhkannya seperti biodata karyawan atau absen karyawan.

e) Memasang iklan lowongan kerja.

Memasang lowongan pekerjaan jika ada posisi yang kosong lalu HRD akan melakukan beberapa tes apakah sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan atau tidak.

f) Merekap absen, gaji dan tunjangan.

Merekap semua tentang karyawan agar memudahkan jika membutuhkannya seperti rekapan gaji, tunjangan.

e. Pendidikan Karyawan

Pendidikan karyawan di Dealer Nissan Bantul adalah :

Tingkat pendidikan karyawan di Dealer Nissan Bantul telah penulis tanyakan pada saat wawancara dengan HRD di Dealer Nissan Bantul . adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Pendidikan Karyawan Di Dealer Nissan Bantul

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	0%
2.	SMA/Sederajat	45%
3.	Sarjana	55%
Total		100%

Sumber : Dealer Nissan Bantul

Dari hasil wawancara di atas, latar belakang pendidikan karyawan di Dealer Nissan Bantul 0% untuk latar belakang pendidikan SMP, 45% untuk latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, 55% untuk latar belakang pendidikan Sarjana.

Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/ sederajat menduduki bagian security, sales, teknisi. Karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana menduduki bagian kepala cabang, *HRD*, *CRO*, *sales counter*, admin.

f. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan

Untuk kesejahteraan karyawan, perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawannya, tujuan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan dan agar karyawan memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Fasilitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah fasilitas utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tujuan dari karyawan bekerja yaitu untuk mendapatkan gaji. Gaji setiap karyawan berbeda beda sesuai jabatannya masing-masing.

2) Tunjangan

Selain gaji karyawan juga diberikan tunjangan, tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, memberikan kesejahteraan, memberikan keselamatan kepada karyawan. Tunjangan ini dibagi menjadi dua bagian yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

B. Analisis dan pembahasan

1. Informasi Responden

Pada bagian ini akan diperlihatkan hasil responden

Tabel 4. 2 Tabel Informasi Responden

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	A1	HRGA	S1
2.	A2	Seles Counter	S1
3.	A3	<i>Costumer Relationship Officer (CRO)</i>	S1
4.	A4	Admin	S1
5.	A5	Scurity	SMA
6.	A6	Teknisi	SMK

Sumber : Dealer Nissan Bantul

Dalam penelitian ini penulis memerlukan responden untuk membantu memperkuat hasil dari penelitian. Penulis memiliki enam responden dengan jabatan yang berbeda, penulis memilih jabatan yang berbeda-beda agar penulis bisa mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dari berbagai jabatan. Dengan mengetahui proses rekrutmen dan seleksi dari berbagai jabatan, akan mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul sudah sesuai dengan teori yang telah ada seperti dalam bab III atau belum.

2. Display Data

Data hasil dari wawancara selanjutnya di reduksi dan setelah di reduksi dilakukan pengelompokan jawaban yang sama kemudian diberikan kode yang sama hasilnya bisa dilihat dalam display data.

Tabel 4. 3 Tabel Reduksi Data

No	Yang Mempengaruhi	Responden
1.	Internal	-
2.	Eksternal	A2, A3, A4, A5, A6
3.	Nepotisme	A3,A5
4.	Job fair	A4
5.	Perekrutan elektronik	A2,A6
6.	Adanya lowongan kerja	A2, A3, A4, A5, A6
7.	Lamaran kerja	A2, A3, A4, A5, A6
8.	CV	A2, A3, A4, A5, A6
9.	Penerimaan pendahuluan	A2, A3, A4, A5, A6
10.	Tes kesehatan	A2, A3, A4, A5, A6
11.	Tes psikologi	A3, A4, A6
12.	Tes akdemik	A4
13.	wawancara	A2, A3, A4, A5, A6
14.	Training	A5, A6
15.	Mangang	A6
16.	Pendidikan sesuai dengan pekerjaan?	A4, A6
17.	Gambaran pekerjaan	A2, A3, A4, A5, A6
18.	Pengalaman kerja	A3, A5, A6
19.	Tes keterampilan	A2, A3, A4, A5, A6
20.	Pertanyaan pada saat seleksi sesuai ?	A2, A3, A4, A5, A6

Sumber : wawancara responden

Tebel 4.3 di atas adalah informasi proses reduksi data sebelum melakukan coding.

Tabel 4. 4 Hasil Coding

Faktor	Code	Responden	Total Responden
Internal dan eksternal	Sumber rekrutmen	A2, A3, A4, A5, A6	5
Nepotisme, job fair, perekrutan elektronik	Metode eksternal	A2, A3, A4, A5, A6	5
Adanya lowongan kerja	Alasan rekrutmen	A2, A3, A4, A5, A6	5
CV, surat lamaram	Berkas lamaran kerja	A2, A3, A4, A5, A6	5
Penerimaan pendahuluan, tes tes penerimaan, wawamcara	Langkah-langkah seleksi	A2, A3, A4, A5, A6	5
Pengalaman kerja	Pengalaman	A3, A5, A6	3
Gambaran pekerjaan	Gambaran umum	A3, A5, A6	3

Sumber : wawancara responden

3. Hasil Wawancara Dengan HRD Yang Sudah Dikonfirmasi Dengan Karyawan Tentang Proses Rekrutmen.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan HRD yang sudah dikonfirmasi dengan karyawannya :

a. Bagaimana proses rekrutemen yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul ? .

1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Yang pertama adalah penyusunan strategi untuk merekrut yang dilakukan dengan cara mencari lokasi pencarian calon karyawan. Seperti bekerjasama dengan departemen pendidikan mencari lulusan terbaik untuk bekerjasama dengan perusahaan dan dijadikan karyawan.

2) Pencarian pelamar

Yang kedua adalah pencarian pelamar dengan cara memberikan informasi lowongan pekerjaan seperti di sosial media, koran, membuat benner di depan dealer Nissan.

3) Penyisihan pelamar

Yang ke tiga adalah penyisihan pelamar, setelah pelamar lolos pada tahap interview, calon pelamar tidak langsung diberi jawaban apakah diterima atau tidak. Tujuan ini bertujuan untuk membandingkan antara pelamar yang pertama dan yang lainnya.

4) Keputusan akhir

Yang ke empat adalah keputusan akhir, setelah membandingkan antara pelamar satu dan yang lainnya maka HRD akan menyimpulkan pelamar yang akan layak menjadi karyawan.

Dalam proses rekrutmen ini dilakukan oleh pihak di Dealer Nissan Bantul untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

b. Sumber rekrutmen yang digunakan di Dealer Nissan Bantul? .

Sumber rekrutmen yang digunakan di Dealer Nissan Bantul ada dua yaitu internal dan eksternal. Dealer Nissan Bantul ini menggunakan dua sumber ini sudah dari waktu yang sangat lama.

1) Sumber Internal

Sumber internal adalah proses rekrutmen yang dilakukan dengan cara merekrut karyawan yang berada di dalam perusahaan, di Dealer Nissan Bantul sumber internal ini dilakukan satu tahun sekali dengan cara peningkatan point.

2) Sumber Eksternal

Sumber eksternal yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul adalah dengan cara merekrut karyawan yang berada di luar perusahaan. seperti yang dialami oleh responden A2, A3, A4, A5, A6. Dari lima responden ini sumber eksternal yang dialami perekrutan elektronik, job fair, nepotisme.

c. Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen.

Menurut HRD di Dealer Nissan Bantul tidak pernah terjadi kendala apa pun pada saat proses rekrutmen. Setelah itu penulis melakukan konfirmasi ulang dengan responden bahwa ada kesalahan dalam proses rekrutmen yang terjadi yaitu seringkali posisi lowongan pekerjaan tidak disebutkan kecuali untuk bagian teknisi dan security.

d. Tujuan dari proses rekrutmen.

1) Untuk mengisi lowongan pekerjaan

Yang pertama untuk mengisi lowongan pekerjaan atau lowongan posisi di perusahaan.

2) Untuk mencari tenaga kerja potensial

Yang ke dua adalah untuk mencari karyawan yang memiliki potensi yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan memiliki potensi, perusahaan akan tidak terlalu kesulitan untuk memberitahu karyawan yang baru.

3) Pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan perusahaan.

Yang ketiga adalah pelamar yang memiliki kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan memiliki pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan tentu perusahaan akan mendapatkan karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang diinginkan.

e. Formulir lamaran pekerjaan

Pada saat proses rekrutmen formulir lamaran ini bersifat wajib, tujuannya agar perusahaan mengetahui calon pelamar. Dari responden yang saya wawancarai, semua responden pada saat melamar pekerjaan memberikan surat lamaran dan CV yang berisikan seperti status pelamar, pengalaman kerja dll.

f. Harapan kedepannya dalam proses rekrutmen.

Harapan ke depannya dalam proses rekrutmen yang diharapkan oleh perusahaan adalah perusahaan berharap mendapatkan karyawan yang lebih berpotensi di bidangnya masing-masing.

4. Hasil Wawancara Dengan HRD Yang Sudah Dikonfirmasi Dengan Karyawan Tentang Proses Seleksi.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan HRD yang telah dikonfirmasi dengan responden tentang proses seleksi yang dialami oleh responden.

a. Langkah-langkah seleksi yang dilakukan

Menurut HRD di Dealer Nissan Bantul langkah-langkah seleksi yang dilakukan disana adalah :

1) Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan ini yaitu dengan cara konfirmasi kepada pihak deal tentang lowongan pekerjaan tersebut. Tujuan dari penerimaan pendahuluan agar tidak terjadi miss komunikasi antara pihak perusahaan dengan calon pelamar.

2) Tes penerimaan

Tes penerimaan yang dilakukan itu yaitu tes psikologi dan tes akademik, training, magang dan wawancara. Dalam tes penerimaan ini, dari 5 responden tes penerimaan yang dialaminya berbeda beda.

Untuk tes psikologi dialami oleh responden A3, A4, A6. Untuk tes akademik dialami oleh responden A4. Untuk training dialami oleh responden A5 dan A6. Untuk mangang dialami oleh responden A6. Untuk wawancara dialami oleh responden A2, A3, A4, A5, dan A6 semua responden mengalami tahap wawancara.

Pada umumnya tes psikologi dan tes kesehatan itu penting, tujuan dari tes kesehatan untuk calon karyawan ini agar perusahaan mengetahui kondisi fisik yang dialami calon karyawan. Tes psikologi juga pada umumnya penting agar perusahaan mengetahui kemampuan yang dimiliki pelamar, di Dealer Nissan Bantul ini tes kesehatan dilakukan oleh semua responden tetapi untuk tes psikologi di lakukan hanya oleh responden tertentu saja yang membutuhkan adanya tes psikologis itu.

b. Kesalahan yang terjadi pada proses seleksi.

Pada saat proses seleksi menurut HRD di Dealer Nissan itu sering terjadi ketidak tahuan posisi yang akan dilamar, lalu penulis melakukan konfirmasi dengan responden pada saat proses seleksi memang posisi lowongan pekerjaan jarang di sebutkan kecuali untuk

teknisi dan security, jadi pada saat seleksi banyak calon karyawan yang berharap menempati posisi seperti admin, akuntan dll padahal pada saat itu yang dibutuhkan adalah bagian sales.

c. Apakah pendidikan calon pelamar sesuai dengan pekerjaannya ?

Pendidikan seringkali tidak sesuai dengan pekerjaannya. Menurut HRD di Dealer Nissan Bantul banyak karyawan di sana yang tadinya latar pendidikannya adalah akuntansi, pertanian disana banyak yang menjadi sales, karena menurut HRD di sana bahwa untuk sales bisa dari bidang apa saja yang penting ada kemauan, lalu penulis melakukan konfirmasi ulang dengan responden. Menurut responden memang seringkali latar belakang pendidikan terakhir tidak sesuai dengan pekerjaan tetapi tidak semuanya tidak sesuai, masih ada beberapa karyawan yang latar belakang pendidikan karyawannya sesuai.

d. Dengan adanya seleksi apakah menjamin karyawan akan melakukan yang terbaik ?

Menurut HRD bahwa dengan adanya seleksi tentu akan menjamin bahwa karyawan akan melakukan yang terbaik karena, dari proses seleksi ini akan terlihat mana yang akan sungguh sungguh dan mana yang tidak akan sungguh-sungguh.

e. Apakah pengalaman kerja itu penting ?

Dalam proses seleksi ini menurut HRD pengalaman kerja itu penting karna untuk mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman

dengan posisi itu, dan menurut HRD untuk seles lebih baik yang sudah berpengalaman agar mendapatkan sales had hunter. Lalu penulis melakukan konfirmasi dengan responden bahwa tidak semua karyawan disana memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama bahkan ada yang sama sekali belum pernah bekerja. Berikut ini adalah responden yang memiliki pengalaman kerja A3, A5, A6.

f. Apakah tes keterampilan itu penting ?

Tes keterampilan itu penting tujuannya untuk mengetahui keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan, tes keterampilan ini dilakukan pada saat wawancara seleksi. Lalu penulis melakukan konfirmasi dengan responden bahwa semua responden A2, A3, A4, A5, A6 mengalami tes keterampilan yang dilakukan pada saat wawancara.

g. Apakah proses seleksi dilakukan untuk kenaikan jabatan ?

Proses seleksi yang digunakan untuk kenaikan jabatan dengan cara peningkatan point, jadi untuk karyawan yang bisa menjual banyak produk yang di tawarkan oleh Dealer Nissan maka kenaikan jabatannya akan sangat cepat.

h. Dalam melakukan wawancara seleksi apakah pertanyaannya sesuai dengan pekerjaan.

Dalam melakukan wawancara seleksi menurut HRDnya sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati, lalu penulis melakukan konfirmasi ulang dengan responden. Menurut responden pada saat

wawancara seleksi pertanyaannya sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan tetapi lebih menjurus ke marketingnya.