

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan industri tekstil yang berkembang dalam beberapa kurun waktu ini, maka perusahaan sebagai pelaku bisnis haruslah lebih berhati-hati dalam mengelola dan mengolah sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan bisa bertahan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu menjaga tersedianya sumber daya manusia yang dibutuhkan serta berkualitas melalui suatu prosedur khusus yang disebut rekrutmen dan seleksi. Efektifitas proses rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Penulis meneliti dan menganalisis bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh PT "X" dan sejauh mana pengaruh seleksi dalam menurunkan tingkat perputaran karyawan. Penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang menggambarkan mengenai keadaan perusahaan, sedangkan pengolahan datanya menggunakan metode Korelasi Rank Spearman dan uji hipotesa.

Setelah dilakukan penelitian, maka dapat diketahui bahwa PT "X" telah melaksanakan proses seleksi dengan cukup baik, karena tes-tes yang dilakukan oleh perusahaan dalam memutuskan penerimaan pelamar mengacu pada kemampuan pelamar. Hasil perhitungan analisis Korelasi Rank Spearman yaitu sebesar $-0,4691$ artinya terdapat pengaruh yang cukup lemah antara seleksi karyawan terhadap perputaran karyawan, sedangkan tanda negatif artinya terdapat hubungan yang berkebalikan. Sedangkan melalui hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh angka sebesar $22,0055\%$, artinya proses seleksi mempengaruhi tingkat perputaran karyawan sebesar $22,005\%$ dan sisanya sebesar $77,9945\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis	5
1.5.1 Kerangka Penelitian	5
1.5.2 Hipotesis	7
1.6 Metodologi Penelitian	8
1.6.1 Pengumpulan Data	8
1.6.2 Pengolahan Data	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Peranan Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Seleksi Karyawan	18
2.3.1 Pengertian Seleksi	18
2.3.2 Prosedur Seleksi	19
2.3.3 Kualifikasi yang Menjadi Dasar Seleksi	23
2.4 Pengertian Tingkat Perputaran Tenaga Kerja	26
2.5 Pengaruh Proses Seleksi Calon Karyawan terhadap Perputaran Karyawan	27

BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Sejarah Perusahaan	31
3.2 Kegiatan Usaha Perusahaan	33
3.3 Struktur Organisasi Perusahaan	40
3.4 Metode Penelitian	46
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.2 Teknik Pengolahan Data	48
3.4.3 Teknik Analisa Data	50

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.2 Pelaksanaan Seleksi Karyawan PT “X”	73
4.3 Tingkat Perputaran Karyawan (Labor Turn Over) PT “X”	77
4.4 Analisis Hubungan Seleksi terhadap Tingkat Perputaran Karyawan	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

xii

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2.1 Flow Weaving Chart (Proses Benang - Kain Grey)	35
Gambar 3.2.2 Flow Processing Chart (Proses Kain Grey – Kain Jadi)	38
Gambar 3.3.1 Struktur Organisasi PT “X”	41
Gambar 4.4.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan	89

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1 Deskripsi responden mengenai proses seleksi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan sangat diperlukan dalam penerimaan karyawan baru	53
Tabel 4.1.2 Deskripsi responden mengenai proses seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan	54
Tabel 4.1.3 Deskripsi responden mengenai perusahaan dalam proses seleksi apakah telah memperhatikan calon karyawan yang telah mempunyai pengalaman	55
Tabel 4.1.4 Deskripsi responden mengenai apakah perusahaan telah mengadakan proses seleksi yang membatasi dan menyaring calon karyawan dalam mencari pekerjaan	56
Tabel 4.1.5 Deskripsi responden mengenai apakah perusahaan telah memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan dalam proses seleksi.....	57
Tabel 4.1.6 Deskripsi responden mengenai apakah sebelum ditempatkan sebagai karyawan tetap maka setiap karyawan baru sebaiknya mengikuti masa percobaan terlebih dahulu	58
Tabel 4.1.7 Deskripsi responden mengenai apakah ketika saat wawancara, calon karyawan ditanya mengenai besarnya gaji yang diharapkannya	59
Tabel 4.1.8 Deskripsi responden mengenai apakah sebelum ditempatkan pada jabatan tertentu perusahaan melaksanakan tes psikologi terhadap pelamar	60

Tabel 4.1.9 Deskripsi responden mengenai proses seleksi telah dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan, sehingga jarang terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan	61
Tabel 4.1.10 Deskripsi responden mengenai apakah dalam pekerjaannya seorang karyawan yang terpilih berdasarkan proses seleksi yang sesuai akan lebih bertanggung jawab dan bekerja keras	62
Tabel 4.1.11 Deskripsi responden mengenai karyawan memahami tugas dan uraian pekerjaannya	63
Tabel 4.1.12 Deskripsi responden mengenai karyawan memiliki semangat kerja dalam posisinya ketika melaksanakan pekerjaannya	64
Tabel 4.1.13 Deskripsi responden mengenai karyawan dalam bekerja merasa dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya	65
Tabel 4.1.14 Deskripsi responden mengenai di perusahaan tersebut karyawan merasa karirnya akan terus meningkat	66
Tabel 4.1.15 Deskripsi responden mengenai karyawan merasa bahwa posisi yang telah mereka tempati saat ini telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki	67
Tabel 4.1.16 Deskripsi responden mengenai apakah di perusahaan tersebut karyawan telah merasa cocok dan betah bekerja dengan jabatan mereka saat ini	68
Tabel 4.1.17 Deskripsi responden mengenai perusahaan telah memperhatikan potensi dan kemampuan setiap karyawannya dalam penempatan karyawan	69

Tabel 4.1.18 Deskripsi responden mengenai karyawan merasa dapat menerima arahan dari atasannya	70
Tabel 4.1.19 Deskripsi responden mengenai apakah posisi yang mereka tempati telah sesuai dengan latar belakang akademik mereka	71
Tabel 4.1.20 Deskripsi responden mengenai apakah karyawan selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tanggung jawab dan tugas yang mereka kerjakan pada posisi mereka saat ini	72
Tabel 4.2 Tabel Seleksi Karyawan PT “X”, Bandung Periode 2003-2007	76
Tabel 4.3 Tabel Tingkat Perputaran Karyawan PT “X”, Bandung Periode 2003-2007	77
Tabel 4.4.1 Tabel Skor Seleksi Karyawan (Variabel X)	80
Tabel 4.4.2 Tabel Skor Perputaran Karyawan (Variabel Y)	82
Tabel 4.4.3 Angka Kembar dari Variabel X (Seleksi)	84
Tabel 4.4.4 Angka Kembar dari Variabel Y (Tingkat Perputaran Karyawan)	85
Tabel 4.4.5 Tabel Perhitungan Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Bukti Penelitian

Lampiran 2 : Surat Pernyataan

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Tabel Distribusi t