

ABSTRAK

Setiap perusahaan mempunyai bermacam-macam sumber daya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan. Selain itu dalam memasuki era globalisasi, seperti yang kita ketahui bahwa persaingan yang dihadapi dalam setiap sektor akan semakin ketat, sehingga perusahaan semakin sadar akan pentingnya memperoleh sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan di masa yang akan datang agar perusahaan nantinya dapat tetap berdiri ditengah-tengah persaingan bebas pada era globalisasi mendatang.

Oleh karena itu proses seleksi sangatlah penting diterapkan guna memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya proses seleksi ini diharapkan perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place and at the right time*". Dari hal tersebut maka diharapkan kinerja karyawan meningkat dan dapat memajukan perusahaan.

Setelah dilakukan penelitian, maka dapat diketahui bahwa proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Garuda Mas Semesta sudah berjalan dengan baik dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui analisis korelasi sebesar 0,98 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara proses seleksi dengan kinerja karyawan, sedangkan besarnya kontribusi analisis koefisien determinasi sebesar 96,04 % yang artinya besarnya kontribusi proses seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 96,04 % dan sisanya merupakan faktor lain.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
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 Pemikiran	6
1.6 Metodologi Penelitian	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
1.8 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen	16
2.2 Pengertian dan Fungsi MSDM	19
2.3 Pengertian dan Penarikan Tenaga Kerja	22
2.4 Seleksi Tenaga Kerja	24
2.4.1 Pengertian Seleksi Tenaga Kerja	24
2.4.2 Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Dalam Seleksi	25
2.4.3 Prosedur Seleksi	29

2.5 Manajemen Kinerja	33
2.5.1 Pengertian Kinerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.5.2 Model Perencanaan Kinerja	34
2.5.3 Komponen Utama Dalam Rencana Kinerja	36
2.5.4 Model Pembinaan Kinerja	36
2.5.5 Evaluasi Kinerja	38
2.6 Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	40
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Objek Penelitian	42
3.1.1 Sejarah Perusahaan	42
3.1.2 Pemasaran Hasil Produksi	43
3.1.3 Struktur Organisasi PT.Garuda Mas Semesta	43
3.2 Metode Penelitian Dengan Teknik Pengumpulan Data Serta Pengolahan Data	50
3.2.1 Metode Penelitian	50
3.2.2 Metode Pengumpulan Data	51
3.2.3 Metode Pengolahan Data Dan Pengujian Hipotesa ...	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Proses Seleksi Yang Dilaksanakan Oleh PT. Garuda Mas Semesta	56
4.1.1 Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Dalam Seleksi	56
4.1.2 Prosedur Seleksi Tenaga Kerja Di PT.Garuda Mas Semesta	58
4.2 Kondisi Kinerja Karyawan Pada PT.Garuda Mas Semesta	61
4.2.1 Profil Responden	61

4.2.2 Analisa Tentang Proses Seleksi Pada PT.Garuda	
Mas Semesta	62
4.2.3 Analisa Kondisi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda	
Mas Semesta	82
4.3 Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	
Pada PT.Garuda Mas Semesta	101
4.3.1. Analisa Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja	
Karyawan Pada PT.Garuda Mas Semesta	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Proses Seleksi	25
3.1 Struktur Organisasi PT.Garuda Mas Semesta	44

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1	Tabel Operasionalisasi Variabel	12
4.2.1.1	Tabel Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.1.2	Tabel Profil Responden Berdasarkan Usia	61
4.2.1.3	Tabel Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
4.2.2.1	Tabel Analisa “Karyawan Mengetahui Adanya Lowongan Pekerjaan Melalui Rekan”	65
4.2.2.2	Tabel Analisa “Pada Saat Melamar Pekerjaan Harus Melampirkan dan Memenuhi Persyaratan”	66
4.2.2.3	Tabel Analisa “Penjelasan dan Gambaran Jenis Pekerjaan”	67
4.2.2.4	Tabel Analisa “Penerimaan Tenaga Kerja Yang Baru Sangat Perlu Diadakan Seleksi Calon Karyawan”	68
4.2.2.5	Tabel Analisa “Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Baru, Seorang Calon karyawan Harus Memenuhi Persyaratan Tertentu”	69
4.2.2.6	Tabel Analisa “Tes Psikologi Penting Untuk Diikuti Oleh Setiap Calon Karyawan”	70
4.2.2.7	Tabel Analisa “Tes Kesehatan Penting Untuk Diikuti Oleh Setiap Calon Karyawan”	71
4.2.2.8	Tabel Analisa “Menyeleksi Calon Karyawan Perlu Diadakan Wawancara”	72
4.2.2.9	Tabel Analisa “Memiliki Pengalaman Kerja merupakan Hal Penting Apabila Akan Melamar Pekerjaan”	73

4.2.2.10 Tabel Analisa “Perusahaan Mengadakan Pemeriksaan Terhadap Referensi Yang Diberikan”	74
4.2.2.11 Tabel Analisa “Ukuran atau Patokan Mengenai Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Sesuai Dengan Jenis Pekerjaan”	75
4.2.2.12 Tabel Analisa “Proses seleksi Juga Dilakukan Untuk Memilih Karyawan Lama Guna Menempati Jabatan Baru”	76
4.2.2.13 Tabel Analisa “ Perusahaan Tidak Pernah Membeda-bedakan SARA dalam Proses Seleksi”	77
4.2.2.14 Tabel Analisa “Menyeleksi Calon Karyawan Perlu Diadakan Tes Keterampilan”	78
4.2.2.15 Tabel Analisa “Pelaksanaan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Yang Diadakan Oleh Perusahaan Sudah Cukup Baik ”	79
4.2.2.16 Tabel Induk Seleksi (Variabel X)	80
4.2.3.1 Tabel Analisa “Jabatan Sesuai dengan Keahlian dan Keterampilan yang Dimiliki	84
4.2.3.2 Tabel Analisa “Usia Sesuai Untuk Jabatan yang Dimiliki”	85
4.2.3.3 Tabel Analisa “Tingkat Pendidikan Sesuai dengan Jabatan yang Dimiliki”	86
4.2.3.4 Tabel Analisa “Keterampilan yang Dimiliki Membantu Dalam Melaksanakan Pekerjaan”	87
4.2.3.5 Tabel Analisa “Kondisi Fisik Menunjang Dalam Melakukan Pekerjaan”	88
4.2.3.6 Tabel Analisa “Kemampuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan”	89

4.2.3.7	Tabel Analisa “Dengan Adanya Pembinaan Kerja yang Diadakan Oleh Perusahaan Dapat Semakin Terampil Dalam Bekerja”	90
4.2.3.8	Tabel Analisa “Dalam Perusahaan Terdapat Pembagian Kerja yang Jelas Diantara Masing-masing Karyawan”	91
4.2.3.9	Tabel Analisa “Meningkatkan Kinerja Agar Perusahaan Semakin Maju”	92
4.2.3.10	Tabel Analisa “Selama Bekerja di Perusahaan Merasa Puas dengan Jenis Pekerjaan yang Diberikan”	93
4.2.3.11	Tabel Analisa “Manajer Memperlakukan Karyawan Sebagai Rekan Kerja”	94
4.2.3.12	Tabel Analisa “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan yang Diberikan ”	95
4.2.3.13	Tabel Analisa “Hubungan Antar Sesama Karyawan Berjalan dengan Baik dan Harmonis”	96
4.2.3.14	Tabel Analisa “Waktu Kerja Dimanfaatkan Sepenuhnya Untuk Menyelesaikan Tugas yang Diberikan”	97
4.2.3.15	Tabel Analisa “Terhadap Pelanggan Harus Bersikap Sangat Sopan Dan Baik”	98
4.2.3.16	Tabel Induk Kinerja Karyawan (Variabel Y)	99
4.3.1.1	Tabel Daftar Nilai Rank Variabel X	102
4.3.1.2	Tabel Daftar Nilai Rank Variabel Y	103
4.3.1.3	Tabel Nilai Rank Variabel X dan Y	104
4.3.1.4	Tabel Daftar Angka Kembar Variabel X	105
4.3.1.5	Tabel Daftar Angka Kembar Variabel Y	105