

ABSTRAK

Kelangsungan kegiatan dari sebuah perusahaan erat kaitannya dengan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Demikian halnya dengan sebuah perusahaan jasa dalam hal ini bergerak dalam bidang asuransi, untuk mempertahankan eksistensinya, dibutuhkan sumber daya penunjang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Sumber daya penunjang yang paling penting dalam hal ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam hal ini merupakan faktor penting penentu keberhasilan sebuah perusahaan asuransi, karena SDM yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang menunjang keberhasilan sebuah bank. Dengan mengadakan poses seleksi dengan tepat merupakan salah satu faktor pemacu kinerja karyawan. Pelaksanaan proses seleksi yang tepat diharapkan dapat memacu meningkatnya kinerja karyawan yang tentunya memberikan keuntungan yang maksimal demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan asuransi.

Pada penelitian ini, penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan seputar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. ASURANSI SINAR MAS. Penulis menggunakan metoda penulisan deskriptif analisis yang menggambarkan keadaan atau kondisi perusahaan. Untuk pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 63 responden yang terdiri dari karyawan PT. ASURANSI SINAR MAS, digunakan metoda statistik, yaitu metoda korelasi *rank spearman* beserta koefisien determinasi dan uji hipotesa.

Berdasarkan perhitungan analisa korelasi *rank Spearman*, diperoleh R_s sebesar 0.65, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seleksi memiliki hubungan yang kuat atau lemah dengan kinerja karyawan. Untuk meminimalisasi kesalahan dalam penelitian, penulis melakukan uji statistik dan diperoleh nilai t hitung sebesar 6.54 yang lebih besar dari nilai t table = 1,6702, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas (seleksi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,25%, sedangkan sisanya sebesar 57,75% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, gaji atau upah, tunjangan dan promosi jabatan.

Setelah menganalisa hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena Koefisien Determinasi yang didapatkan ialah sebesar 42,25% ($50\% < K_d$, tidak signifikan) sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor pendukung lainnya. Berdasarkan data-data tersebut hipotesa ditolak.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	6
1.6 Objek dan Metodologi Penelitian	12
1.6.1 Objek Penelitian	12
1.6.2 Metodologi Penelitian	14
1.6.2.1 Prosedur Pengumpulan Data	14
1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel	15
1.6.2.3 Teknik Analisis Data	16
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
1.8 Sistematika Penelitian	18

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1 Pengertian dan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2 Fungsi –fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.2 Seleksi	28
2.2.1 Pengertian Seleksi.....	28
2.2.2 Jenis-Jenis Seleksi.....	34
2.3 Pengertian Kinerja.....	35
2.3.1 Penilaian Kinerja.....	36
2.3.2 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	38
2.3.3 Kegunaan Penilaian Kinerja	39
2.3.4 Ruang Lingkup Penilaian Kinerja.....	42
2.4 Hubungan Seleksi dengan Kinerja Karyawan.....	46
BAB 3 OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Objek Penelitian	48
3.1.1 Sejarah Perusahaan	48
3.1.2 Visi Perusahaan	49
3.1.3 Misi Perusahaan	49
3.1.4 Struktur Organisasi	50
3.1.5 Strategi Sumber Daya Manusia	57
3.2 Metodologi Penelitian	58
3.2.1 Definisi Variabel	58

3.2.2	Prosedur Pengumpulan Data	58
3.2.3	Teknik Penentuan Sampel	60
3.2.4	Teknik Pengolahan Data	60
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Analisa Seleksi di PT. ASURANSI SINAR MAS.....	65
4.2	Analisa Kinerja Karyawan di PT. ASURANSI SINAR MAS...	87
4.3	Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	103
4.4	Koefisien Determinasi	115
4.5	Pengujian Hipotesa	115
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tabel Operasionalisasi Variabel 13
Tabel 4.1	Tabel Tingkat Pendidikan Responden 66
Tabel 4.2	Tabel Jenis Kelamin Responden 67
Tabel 4.3	Tabel Usia Responden 68
Tabel 4.4	Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 69
Tabel 4.5	Pertanyaan 1 71
	Tanggapan Responden Mengenai Sumber Informasi
	Lowongan Pekerjaan Dari Salah Seorang Rekan Yang Ada
	Di Perusahaan
Tabel 4.6	Pertanyaan 2 73
	Tanggapan Responden Mengenai Surat Lamaran Harus
	Sesuai Dengan Persyaratan Yang Ditentukan Perusahaan
Tabel 4.7	Pertanyaan 3 74
	Tanggapan Responden Mengenai Perlunya Penjelasan Dan
	Gambaran Mengenai Jenis Pekerjaan Yang Akan Diberikan
Tabel 4.8	Pertanyaan 4 75
	Tanggapan Responden Mengenai Persyaratan Yang Harus
	Dilalui Dalam Mengikuti Proses Seleksi

Tabel 4.9	Pertanyaan 5	76
	Tanggapan Responden Mengenai Pentingnya Tes Psikologi	
Tabel 4.10	Pertanyaan 6	77
	Tanggapan Responden Mengenai Pentingnya Tes Kesehatan	
Tabel 4.11	Pertanyaan 7	78
	Tanggapan Responden Mengenai Pentingnya Pengalaman Kerja Dalam Melamar Pekerjaan	
Tabel 4.12	Pertanyaan 8	79
	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Tidak Membeda-bedakan Sara Dalam Proses Seleksi	
Tabel 4.13	Pertanyaan 9	80
	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Tes Keterampilan Bagi Masing-Masing Calon Karyawan Sesuai Dengan Jenis Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan	
Tabel 4.14	Pertanyaan 10	81
	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Ukuran Dan Patokan Mengenai Tenaga Kerja Sesuai Dengan Jenis Pekerjaan	
Tabel 4.15	Pertanyaan 11	82
	Tanggapan Responden Mengenai Proses Seleksi Dilakukan Juga Untuk Karyawan Lama Guna Penempatan Jabatan Baru	

Tabel 4.16	Pertanyaan 12	83
	Tanggapan Responden Mengenai Memenuhi Persyaratan Pada Saat Melamar Pekerjaan.	
Tabel 4.17	Pertanyaan 13	84
	Tanggapan Responden Mengenai Proses Seleksi Yang Ketat Menjamin Karyawan Akan Memberikan Yang Terbaik Bagi Perusahaan	
Tabel 4.18	Pertanyaan 14	85
	Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan Sebaiknya Menjadi Syarat Utama Dalam Menyaring Tenaga Kerja	
Tabel 4.19	Pertanyaan 15.....	86
	Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Seleksi Yang Dilakukan Perusahaan Sudah Cukup Baik	
Tabel 4.20	Pertanyaan 1	88
	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Lebih Giat Di Perusahaan	
Tabel 4.21	Pertanyaan 2	89
	Tanggapan Responden Mengenai Merasa Senang Dan Menyukai Pekerjaan Yang Dilakukan	
Tabel 4.22	Pertanyaan 3	90
	Tanggapan Responden Mengenai Tidak Pernah Menunda Pekerjaan	

Tabel 4.23	Pertanyaan 4	91
	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Baik Tanpa Pengawasan Dari Atasan	
Tabel 4.24	Pertanyaan 5	92
	Tanggapan Responden Mengenai Konsentrasi Dan Tidak Pernah Melamun Dalam Melakukan Pekerjaan	
Tabel 4.25	Pertanyaan 6	93
	Tanggapan Responden Mengenai Akan Terus Mengembangkan Daya Kreativitas Agar Pekerjaan Lebih Efektif	
Tabel 4.26	Pertanyaan 7	94
	Tanggapan Responden Mengenai Terdorong Untuk Mencapai Keberhasilan Dalam Perkerjaan	
Tabel 4.27	Pertanyaan 8	95
	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Menentukan Tinggi Rendahnya Kinerja Dalam Pekerjaan	
Tabel 4.28	Pertanyaan 9	96
	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Antara Keahlian Dengan Jabatan Yang Dimiliki	
Tabel 4.29	Pertanyaan 10	97
	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Menyumbangkan Kemampuan Dalam Bekerja Agar Bermanfaat Bagi Diri Sendiri Dan Lingkungan Kerja	

Tabel 4.30	Pertanyaan 11	98
	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Yang Sangat Membantu Dalam Melaksanakan Pekerjaan	
Tabel 4.31	Pertanyaan 12	99
	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Usia Dengan Jabatan	
Tabel 4.32	Pertanyaan 13	100
	Tanggapan Responden Mengenai Menunjangnya Kondisi Fisik Dalam Melakukan Pekerjaan	
Tabel 4.33	Pertanyaan 14	101
	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	
Tabel 4.34	Pertanyaan 15	102
	Tanggapan Responden Mengenai Terdorongnya Untuk Melakukan Pekerjaan Lebih Dari Target Yang Ditetapkan Perusahaan	
Tabel 4.35	Pertanyaan 16	103
	Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Menjadi Bagian Dari Perusahaan	

Tabel 4.36	Tabel Kuesioner Variabel Seleksi (X)	104
Tabel 4.37	Tabel Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	108
Tabel 4.38	Tabel Rank Variabel X dan Variabel Y	111
Tabel 4.39	Perhitungan Jumlah Angka Kembar Pada Variabel X dan Variabel Y.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Mekanisme Penilaian Kinerja Karyawan	41
Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT ASURANSI SINAR MAS.....	50
Gambar 3.2	<i>Flowchart</i> Perekrutan SDP dan MDP.....	66