

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan suatu bangsa memerlukan elemen-elemen pendukung seperti modal, sumber daya (resources) baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Tetapi di dalam melakukan aktivitasnya, yaitu dalam pengumpulan modal dan pengolahan sumber daya alam harus memerlukan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia selalu terkait dengan bidang apapun. Jadi bisa kita lihat bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa.

Indonesia yang merupakan negara yang sedang berkembang ini, memiliki sumber daya manusia yang sangat banyak dan hal ini dapat dimanfaatkan sebagai modal dasar bagi pembangunan. Tetapi dengan satu syarat penting, yaitu sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kinerja yang baik., karena hal ini sangat mempengaruhi proses pembangunan negara itu sendiri. Tidak mudah mendapatkan karyawan di Indonesia yang benar-benar berkualitas, karena di samping laju pertumbuhan penduduk yang meningkat drastis tapi tidak sebanding dengan peningkatan kualitas masyarakatnya. Tetapi sangat disayangkan, di Indonesia kurang memperhatikan keadaan masyarakat yang ada. Kita bisa melihat dari berapa banyaknya anak-anak yang putus sekolah bahkan tidak bisa sekolah karena tidak ada biaya yang cukup atau kurangnya sarana pendidikan, banyaknya

pengangguran, kurang mengerti pentingnya pendidikan, dan lain-lain. Bagaimana negara akan maju, kalau aset-aset bangsa yang ada tidak dipergunakan secara maksimal.

Ada fakta lain tentang tenaga kerja di Indonesia, yaitu terdapat peningkatan jumlah pegawai negeri sipil Republik Indonesia, yang sesungguhnya hanya membutuhkan karyawan sekitar dua atau tiga juta orang saja. Namun dalam kenyataannya, jumlah karyawan telah melampaui empat juta orang sehingga menembus surplus lebih dari satu juta orang yang berakibat tekanan yang sangat besar pada anggaran belanja negara.

Sama halnya dengan suatu perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Dalam hal ini PT. ASURANSI SINAR MAS yang bergerak dalam bidang jasa, dimana setiap aktivitas perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memasarkan produk-produknya yang dapat memberikan rasa aman akan barang-barang yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan maupun masyarakat sendiri.

Masalah yang sedang dihadapi oleh PT. ASURANSI SINAR MAS adalah ketidakefektifan kinerja seorang karyawan, yang disebabkan oleh kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, dan lain-lain.

Perusahaan ini bisa dikatakan mempunyai peluang atau pangsa pasar yang cukup baik, karena merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dan sudah punya nama dalam dunia asuransi. Oleh karena itu untuk menjaga nama baik perusahaan dan kinerja serta kualitas perusahaan, perusahaan ini memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kelangsungan hidup

suatu perusahaan tergantung pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan tugas. Tanpa adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan yang ada, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi suatu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kreatifitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, dan lain-lain. Kinerja yang dimiliki seseorang tidak semuanya sama. Kinerja hanya bisa muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri dan terlihat pada hasil kerjanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, antara lain pendidikan, psikologis, kesehatan, kemampuan bersosialisasi, dan lain-lain. Baik tidaknya kinerja karyawan semuanya kembali lagi pada proses awal, yaitu proses seleksi.

Seleksi adalah suatu proses pengidentifikasian dan penarikan sejumlah tenaga kerja, yang kemudian dipilih dan diterima menjadi karyawan. Seleksi merupakan *follow up* dari fungsi manajemen tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan (*job analysis*). Dimana hasil analisis pekerjaan diperoleh gambaran pekerjaan (*job description*) dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat bukanlah hal yang mudah, karena apabila proses rekrutmen tidak berjalan baik, maka akan sukar pula mendapatkan calon tenaga kerja yang dibutuhkan. Proses seleksi harus dilakukan dengan prosedur yang tepat. Seleksi yang dilakukan dengan tidak benar atau dilakukan hanya sekedar formalitas akan menimbulkan kesulitan. Saat ini ada perusahaan-perusahaan yang

kurang serius dalam melakukan seleksi. Sering kali ada perusahaan yang melakukan proses seleksi berdasarkan hasil rekomendasi, nepotisme, penarikan anggota keluarga tanpa melihat latar belakang orang tersebut. Tahap penyeleksian merupakan proses penting dalam memilih tenaga kerja pada suatu perusahaan. Apabila calon tenaga kerja tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan masalah dikemudian hari. Apabila persyaratan mereka masih belum memadai dan dipaksakan untuk direkrut, hasilnya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan karena mengganggu kinerja yang sudah ada. Suatu jabatan harus ditempati oleh orang yang tepat dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya, karena dengan penempatan jabatan yang tepat maka kinerja karyawan tersebut akan baik. Oleh karena itu penyeleksian tenaga kerja harus dilakukan dengan cara yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dapat segera terpenuhi dan tercapainya tujuan perusahaan. Proses seleksi karyawan sesuai dengan persyaratan dan standar yang ditetapkan dapat mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penyusun mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini dengan judul :

**“PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASURANSI SINAR MAS ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan memiliki visi, misi yang harus dicapai. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas dan memiliki kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses seleksi pada PT. ASURANSI SINAR MAS
2. Bagaimana respon karyawan terhadap proses seleksi di PT. ASURANSI SINAR MAS
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. ASURANSI SINAR MAS
4. Bagaimana respon karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. ASURANSI SINAR MAS
5. Sejauhmana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. ASURANSI SINAR MAS

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau informasi mengenai ada atau tidaknya keterkaitan antara pelaksanaan proses seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. ASURANSI SINAR MAS

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengumpulkan informasi tentang proses seleksi sumber daya manusia pada PT. ASURANSI SINAR MAS

2. Untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja karyawan pada PT. ASURANSI SINAR MAS
3. Untuk mengumpulkan informasi tentang hubungan antara proses seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. ASURANSI SINAR MAS

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menambah masukan bagi pihak manajemen PT. ASURANSI SINAR MAS dalam hal proses seleksi yang lebih baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan .
2. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai seleksi yang baik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi khususnya untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Proses seleksi bagi perusahaan akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen sumber daya manusia. Kebutuhan karyawan baru harus diketahui secara jelas sebelumnya karena kebutuhan sumber daya manusia harus disusun dengan baik. Pada saat yang berlainan, departemen sumber daya manusia

dihadapkan dengan permintaan yang mendesak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam dua kasus tersebut, proses seleksi merupakan kegiatan yang sangat penting.

Edwin B. Flippo (1993) dalam buku *Menejemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa : “*Selection is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organization.*”

Hasibuan (2000) menyatakan bahwa untuk mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, maka dibutuhkan suatu strategi yang memuat indikator-indikator penting dalam pedoman atau dasar penarikan tenaga kerjanya. Indikator-indikator tersebut antara lain : kebijaksanaan tenaga kerja, spesifikasi jabatan, ekonomis rasional, dan etika sosial.

Dari definisi diatas, dapat kita tarik suatu kesimpulan bahwa proses seleksi adalah usaha untuk menarik calon-calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan jabatan (*job specification*) agar mau melamar dan bekerja serta bersedia mengikuti jalannya proses seleksi yang sudah disiapkan oleh perusahaan.

Proses seleksi pada perusahaan yang terencana dan terarah akan mempunyai pengaruh yang baik untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang berkualitas, yaitu dengan didasarkan pada hasil penilaian dari rekrutmen tersebut dimana pelaksanaannya harus secara cakap, obtektif, adil dan jujur. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan suatu perusahaan. Seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk penerimaan

karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan, sehingga didapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses seleksi ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik.

Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan dalam seleksi ini :

1. Reliabilitas : dapat dipercaya ; berhubungan dengan konsistensi pengukuran yang digunakan sepanjang waktu...
2. Validitas : skor yang diberikan pada waktu tes atau wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata.

Beberapa instrument yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu:

- Surat-surat rekomendasi
- Borang lamaran
- Tes kemampuan
- Tes kepribadian
- Tes psikologi
- Wawancara
- *Assessment center*
- *Drug test*

Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan

Sistem seleksi memiliki tiga sasaran, yaitu:

1. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
2. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi syarat diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
3. Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

Untuk mencapai tiga sasaran di atas sangat tergantung pada kemampuan pewawancara untuk mengatasi masalah-masalah seleksi sebagai berikut :

- a. Banyak pewawancara mengabaikan informasi penting pewawancara hanya fokus pada sebagian kecil informasi yang utama tentang keberhasilan pekerjaan, sehingga melalaikan sebagian informasi lainnya.
- b. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Pertanyaan yang diajukan pewawancara tidak fokus pada pekerjaan.
- d. Pertanyaan yang diajukan tumpang tindih.
- e. Pewawancara tidak mempersiapkan butir-butir pertanyaan sebelum seleksi dilakukan.

- f. Pelamar kurang tertarik dengan proses wawancara.
- g. Pengelompokan pelamar, misalnya kelompok almamater atau kelompok etnis.
- h. Pewawancara tidak cermat melakukan wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup.
- i. Kesalahan pewawancara dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pelamar.
- j. Terlalu cepatnya pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar.
- k. Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara.
- l. Pewawancara harus sering melakukan diskusi penerimaan karyawan tidak sistematis.
- m. Adanya pewawancara yang membiarkan faktor tertentu yang mempengaruhi keputusan seleksi.
- n. Keharusan mengisi jabatan segera sangat mempengaruhi keputusan.

Pengaruh dari hasil seleksi dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri.

Adapun pengertian kinerja sebagai berikut : kinerja merupakan suatu hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang juga merupakan sikap yang mencerminkan potensi dari kemampuan seseorang.

Hasibuan (1990) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Beliau juga menyatakan bahwa hasil kerja adalah akhir dari pengorbanan jasa jasmani atau jasa-jasa pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa lain yang lebih berguna.

Faustino Cardoso Gomes (1995) menyatakan bahwa apa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Unsur-unsur yang digunakan untuk suatu penilaian antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas individu.

Tujuan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer juga membutuhkan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Dengan adanya penataan seleksi yang lebih baik mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, evaluasi kerja, dan kompensasi. Pelaksanaan seleksi sepenuhnya adalah tanggung jawab dari departemen SDM dalam perusahaan. Artinya tidaklah semua kegiatan seleksi dilaksanakan oleh setiap karyawan baik secara sendiri maupun yang

terkabung dalam perusahaan seperti *recruiter*, pelaksanaan berbagai tes yang belum tentu dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat pengaruh yang kuat antara proses seleksi dengan kinerja karyawan.”

1.6. Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1. Objek Penelitian

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang dikemukakan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan objek penelitian ke dalam dua variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel atau sebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam hal ini, variabel bebas adalah “Seleksi”.

2. Variabel Terikat (Y)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini, variabel terikatnya adalah “Kinerja karyawan”.

Setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki skala pengukuran ordinal yang memungkinkan untuk mengurutkan jawaban atas sub indikator variabel ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap masalah-masalah tersebut.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang terdiri atas variabel, dimensi variabel, dan indikator :

Tabel 1.1**Tabel Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator
Seleksi (X)	suatu proses pengidentifikasian dan penarikan sejumlah tenaga kerja, yang kemudian dipilih dan diterima menjadi karyawan	<ul style="list-style-type: none">• Surat Rekomendasi• Borang lamaran• Tes kemampuan• Tes kepribadian• Tes psikologi• Wawancara• <i>Assessment test</i>• <i>Drug test</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Suatu perilaku mengenai peran dan tanggung jawab, tindakan dan pengukuran hasil-hasil pekerjaan seseorang yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan fisik • Kemampuan intelektual • Kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan • Motivasi berprestasi • Motivasi berafiliasi • Motivasi kompetensi
----------------------	---	--

1.6.2. Metodologi Penelitian.

1.6.2.1 Metodologi Pengumpulan Data

Dalam hal ini Penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif di sini adalah metode yang memberikan gambaran atau lukisan keadaan perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teori-teori yang telah dikumpulkan. Penulis mengumpulkan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data primer, data yang diperoleh dari penelitian langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan keterangan dan informasi yang dibutuhkan. Cara yang dilakukan adalah :
 - Observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan yang bersangkutan, untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

- Wawancara, merupakan komunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang di perusahaan dalam memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
 - Kuesioner, dengan membuat daftar pertanyaan tertulis mengenai masalah yang diteliti kepada karyawan perusahaan sebagai responden untuk mendapatkan informasi secara tertulis.
2. Pengumpulan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan. Antara lain adalah studi kepustakaan, buku-buku mengenai SDM yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.6.2.2 Metodologi Pengolahan Data

Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul, penulis mengolah data tersebut dengan menggunakan rumus analisis Korelasi Rank Spearman menurut Anto Dajan (Pengantar Metode Statistik, Jakarta, 1986 : 350 – 354), sebagai berikut :

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Atau dengan rumus modifikasi sebagai berikut :

dimana:

$$R_s = 1 - \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

R_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

X = Variabel Peranan Rekrutmen

Y = Variabel Kinerja Karyawan

1.6.2.3 Teknik Penentuan Sample

Untuk keefektifan waktu penelitian maka peneliti mengambil sampel dari populasi yang ada, maka digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N : Ukuran populasi

E : Error yang ditolerir (10%)

Apabila dalam pengumpulan data ditemui nilai yang sama maka *item* tersebut harus mempunyai *rank* yang sama. Pemberian *rank* tersebut didapat dengan menjumlahkan *rank item* kemudian dibagi banyaknya *item* yang mempunyai nilai yang sama (J.Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi 2000:165):

$$\frac{n_1 + n_2}{n}$$

dimana :

n_1, n_2 : *Rank item*

n : Jumlah *rank* yang sama

Besarnya koefisien korelasi $-1 \leq R \leq 1$, interpretasi dari koefisien korelasi adalah:

- Apabila $R > 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y kuat dan mempunyai hubungan searah.
- Apabila $R < 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y lemah dan mempunyai hubungan berlawanan.
- Apabila $R_s = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
- Apabila $R_s = 0$ atau mendekati 0 , maka hubungan antar variabel sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.
- Apabila $R_s = 1$ atau mendekati 1 , maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah.

Uji hipotesis:

- H_0 : $P_s = 0$ (Tidak ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan)
- H_1 : $P_s \neq 0$ (Ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan)
- Jika $P \text{ value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $P \text{ value} < \alpha$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

1.7. Waktu dan Lokasi Penelitian

Dalam hal ini Penulis menagadakan penelitian pada PT. ASURANSI SINAR MAS yang berlokasi di Jalan Abdul Rivai no.2, Bandung.

1.8. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian terdiri dari lima (5) bab, yang masing-masing bagiannya merupakan satu kesatuan yang saling mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Bab 1 sebagai bab pendahuluan, di dalamnya diuraikan mengenai latar belakang penelitian termasuk didalamnya tantangan dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh PT. ASURANSI SINAR MAS sebagai obyek penelitian. Di dalam Bab 1 juga dijabarkan mengenai identifikasi masalah secara terperinci, maksud dan tujuan penelitian, juga kegunaan dari penelitian yang dilakukan. Selain itu, di dalam Bab 1 juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Di dalamnya juga dijabarkan mengenai objek penelitian, dalam hal ini adalah PT. ASURANSI SINAR MAS dan metodologi penelitian yang akan digunakan serta lokasi dan waktu penelitian berikut sistematika penelitian yang dilakukan.

Bab II mengenai tinjauan pustaka membahas mengenai pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia juga uraian mengenai pengertian seleksi termasuk didalamnya tahap-tahap seleksi menurut para ahli. Didalam Bab II juga diuraikan mengenai pengertian kinerja dan hubungan antara proses seleksi dengan kinerja karyawan.

Bab III membahas mengenai objek dan metodologi penelitian. Pada objek penelitian diuraikan mengenai sejarah perusahaan, visi, misi dan nilai kebersamaan perusahaan, struktur organisasi, sumber daya manusia yang ada di perusahaan, strategi usaha yang dilakukan oleh PT. ASURANSI SINAR MAS, kegiatan dan prospek usaha PT. ASURANSI SINAR MAS, risiko usaha yang dihadapi oleh PT. ASURANSI SINAR MAS, keunggulan bersaing yang dimiliki oleh PT. ASURANSI SINAR MAS, produk dan jasa layanan, serta perkembangan terakhir sampai dengan dilakukannya penelitian di PT. ASURANSI SINAR MAS. Pada bagian metodologi penelitian, diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik penentuan sampel, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

Bab IV mengenai hasil dan pembahasan, di dalam Bab IV diuraikan mengenai kinerja karyawan dan proses seleksi yang digunakan di PT. ASURANSI SINAR MAS. Pada bab ini juga diuraikan mengenai analisa profil responden serta analisa kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden serta analisa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisa korelasi rank spearman dan penggunaan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja serta penggunaan uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

Bab V mengenai kesimpulan dan saran. Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan tentang seleksi, kinerja karyawan dan pengaruh antara seleksi

terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diuraikan juga mengenai saran-saran tentang proses seleksi, kinerja karyawan serta pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. ASURANSI SINAR MAS.