

**HUBUNGAN SELEKSI TENAGA KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Kantor pusat PT Sari Kresna Kimia, Jakarta)**

SKRIPSI

Nama : Heri Angga
NIM : 43105010121



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN SELEKSI TENAGA KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Kantor pusat PT Sari Kresna Kimia, Jakarta)

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata I

Nama : Heri Angga

NIM : 43105010121



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heri Angga
NIM : 43105010121
Program Studi : Manajemen Strata – I

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 27 Agustus 2009

Heri Angga
NIM: 43105010121

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Heri Angga
NIM : 43105010121
Program Studi : Manajemen Strata-1
Judul Skripsi : Hubungan seleksi tenaga kerja
Dengan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Kantor
pusat PT Sari Kresna Kimia, Jakarta)
Tanggal Lulus Ujian : 27 Agustus 2009

Disahkan Oleh:
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Sahibul Munir, Ir.,SE.,M.Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen S-1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

Tanggal :

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi
Hubungan Seleksi Tenaga Kerja Dengan Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Kantor pusat PT Sari Kresna Kimia, Jakarta)

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:
Heri Angga
43105010121

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Tanggal 27 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi


U N (Ir. Sahibul Munir, SE.,M.Si)
MERCU BUANA
Anggota Dewan Penguji

(Hasanudin Pasiama, Drs. MS.)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Maheswari, SE. M. Si.)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta) ini dengan baik.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perusahaan/ perguruan tinggi dan orang-orang yang membutuhkan, terutama bagi penulis sendiri. Penulisan skripsi ini memang jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca agar skripsi ini dapat lebih sempurna.

Tak lupa penulis memberikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Kepada kedua orangtuaku yang telah memberikan semangat, do'a, nasehat serta dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis tak akan pernah bisa terbalaskan dengan apapun. Besar harapan penulis agar kelak penulis dapat membahagiakan kedua orangtua sebagaimana mereka membahagiakan penulis. Mama dan papa tercinta, aku ucapkan beribu-ribu terima kasih kepadamu. Pengorbanan kalian takkan pernah aku sia-siakan.

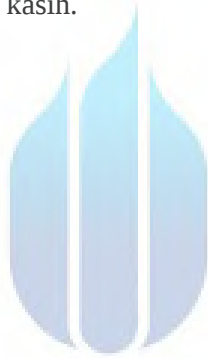
2. Kepada adik-adikku tercinta dan tersayang yang telah memberikan inspirasiku dalam mengerjakan skripsi, hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
3. Kepada Ibu Dra. Yuli Harwani, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Kepada Bpk. Sahibul Munir, Ir.,SE.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 sekaligus sebagai pembimbing skripsi. Penulis ucapkan banyak terima kasih atas segala bimbingan serta ilmu yang telah diberikan, serta kesabaran selama membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Bpk. Priyono, SE. ME. Selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu penulis selama kuliah.
6. Kepada Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih sebesar-besarnya atas ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang telah diberikan.
7. Kepada Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada sahabat terbaikku Sdr. Nuril Anwar, SE. Konsultan skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku Asep Edi Setiadi (Jacky), Surya Andika (Bos Bangka), Syauqi (Uge), Deddy Wahyu Nugroho (Demon), Mulyati Indah Marlysa (Icha), Ratna (ade) dan sahabat yang selalu ada disaat suka dan duka serta teman-teman mahasiswa Manajemen Angkatan 2005 lainnya yang telah banyak membantu serta memberikan kritik dan sarannya kepada penulis, kutunggu kalian di JCC.

10. Sahabat seperjuanganku dalam mengerjakan skripsi, Taufik (Haji), Fadjri (Amoe). Terima kasih atas semangat dan doa yang telah diberikan.

11. Untuk “DESY” yang telah memberikan warna dalam kehidupanku. Dan kasih sayang yang telah diberikannya. Untuk semuanya yang satu persatu tidak dapat saya sebutkan lagi I LOVE YOU FULL.

Tanpa dukungan, doa, kesabaran, dan semangat yang kalian berikan kepada penulis, penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb



Jakarta, 15 Agustus 2009

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan penelitian	4
1.3.2 Manfaat penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Fungsi Manajerial	8

2.1.3	Fungsi Operasional	9
2.2	Seleksi	11
2.2.1	Pengertian seleksi	11
2.2.2	Proses seleksi	15
2.2.3	Metode seleksi	24
2.3	Kinerja karyawan	28
2.3.1	Pengertian kinerja karyawan	28
2.3.2	Tujuan penilaian kinerja	29
2.3.3	Strategi manajemen kinerja	32
2.4	Hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1	Lokasi Penelitian	36
3.2	Gambaran umum perusahaan	36
3.2.1	Ruang lingkup perusahaan	36
3.2.2	Laboratorium	36
3.2.3	Peralatan pendukung	37
3.2.4	Pengendalian mutu	37
3.2.5	Pergudangan	37
3.2.6	Produksi	37
3.3	Sejarah singkat Perusahaan	38
3.3.1	Visi dan Misi Perusahaan	39
3.3.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
3.4	Metode penelitian	45

3.5	Responden Penelitian	45
3.6	Variabel dan Pengukuran	45
3.7	Definisi Operasional	46
3.7.1	Seleksi tenaga kerja	46
3.7.2	Kinerja karyawan	48
3.8	Metode Pengumpulan Data	49
3.9	Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.9.1	Populasi Penelitian	51
3.9.2	Sampel Penelitian	51
3.10	Metode Analisis Data	51
3.10.1	Analisis Deskriptif	51
3.10.2	Analisis Korelasi	52
3.10.3	Pengujian Hipotesa	53
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Karakteristik Responden	56
4.1.1	Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	56
4.1.2	Karakteristik Responden menurut usia	57
4.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir	58
4.1.4	Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	58
4.2	Analisis seleksi tenaga kerja	59
4.2.1	Tanggapan responden tentang Tes Psikologi	59
4.2.2	Tanggapan responden terhadap Tes Pengetahuan	60

4.2.3	Tanggapan responden terhadap Keahlian	60
4.2.4	Tanggapan responden terhadap Pengalaman	61
4.2.5	Tanggapan responden terhadap Umur	62
4.2.6	Tanggapan responden terhadap Pendidikan	63
4.2.7	Tanggapan responden terhadap kondisi fisik	64
4.2.8	Tanggapan responden terhadap tampang	64
4.2.9	Tanggapan responden terhadap bakat	65
4.3	Analisis kinerja karyawan	67
4.3.1	Tanggapan responden terhadap kesetiaan	67
4.3.2	Tanggapan responden terhadap kreativitas	68
4.3.3	Tanggapan responden terhadap prakarsa suatu ide	69
4.3.4	Tanggapan responden terhadap prestasi kerja	70
4.3.5	Tanggapan responden terhadap kerjasama	70
4.3.6	Tanggapan responden terhadap kecakapan	71
4.3.7	Tanggapan responden terhadap kejujuran	72
4.3.8	Tanggapan responden terhadap kepemimpinan ...	72
4.3.9	Tanggapan responden terhadap tanggung jawab .	73
4.3.10	Tanggapan responden terhadap kedisiplinan	74
4.4	Analisis Hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan	76
4.4.1	Hasil perhitungan SPSS 16	77
4.4.2	Uji hipotesis	78

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
	5.1 Kesimpulan	81
	5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel Seleksi Tenaga Kerja	47
Tabel 3.2 Operasional Variabel kinerja karyawan	48
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden	56
Tabel 4.2 Usia	57
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir	58
Tabel 4.4 Lama bekerja	58
Tabel 4.5 Dalam melaksanakan proses seleksi tes psikologi merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan	59
Tabel 4.6 Dalam melaksanakan proses seleksi tes pengetahuan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan	60
Tabel 4.7 Dalam proses seleksi tenaga kerja, keahlian seorang pelamar kerja sangat diperhitungkan oleh perusahaan	61
Tabel 4.8 Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja harus mempunyai pengalaman minimal 2 tahun	61
Tabel 4.9 Dalam proses seleksi tenaga kerja, umur seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan	62
Tabel 4.10 Dalam proses seleksi tenaga kerja, faktor pendidikan merupakan komponen yang sangat diperhitungkan	63

Tabel 4.11	Dalam proses seleksi tenaga kerja, kondisi fisik seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan	64
Tabel 4.12	Dalam proses seleksi tenaga kerja, tampang seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan	65
Tabel 4.13	Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja mempunyai bakat dalam bidang pekerjaannya	65
Tabel 4.14	Rekapitulasi analisis seleksi tenaga kerja	66
Tabel 4.15	Dalam menilai kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu penilaian kinerja karyawan	68
Tabel 4.16	Dalam menilai kinerja karyawan, kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor penilaian kinerja karyawan	68
Tabel 4.17	Dalam menilai kinerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memprakarsai suatu ide menjadi faktor yang dinilai oleh perusahaan	69
Tabel 4.18	Dalam penilaian kinerja karyawan, prestasi kerja karyawan sangat dinilai oleh perusahaan	70

Tabel 4.19	Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan penilaian kerja karyawan	71
Tabel 4.20	Kecakapan karyawan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan	71
Tabel 4.21	Kejujuran karyawan dalam bekerja merupakan factor penting dalam penilaian kinerja	72
Tabel 4.22	Sikap kepemimpinan seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan	73
Tabel 4.23	Tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan	73
Tabel 4.24	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan mentaati peraturan perusahaan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan	74
Tabel 4.25	Rekapitulasi Analisis kinerja karyawan	75
Tabel 4.26	Uji korelasi antara variabel seleksi tenaga kerja dengan variabel kinerja karyawan	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Daerah Penentuan H_0 Pada Uji Signifikansi Korelasi	53
Gambar 4.1 Uji hipotesis satu sisi	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Rekapitulasi perhitungan variabel seleksi tenaga kerja (X)
Lampiran 3	Rekapitulasi perhitungan variable kinerja karyawan (Y)
Lampiran 4	Tabel t
Lampiran 5	Struktur Organisasi
Lampiran 6	Surat keterangan penelitian
Lampiran 7	Daftar riwayat hidup



ABSTRAK

Skripsi ini membahas mengenai hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 kepala unit yang mempunyai staff. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis korelasional pada program SPSS 16.

Hasil pengujian analisis korelasi menghasilkan hubungan yang signifikan dari variabel seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak bila semakin baik seleksi tenaga kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada perusahaan lainnya, dengan lingkup penelitian diperluas.

Kata kunci : seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah Organisasi kerja/perusahaan memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan ekstensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya berupa keuntungan dalam berbisnis. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi /perusahaan. Oleh karena itulah seleksi sebagai salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatannya yang lain. Dengan kata lain seleksi tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai analisis pekerjaan/jabatan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Seleksi tidak pula dapat dilepaskan kaitannya dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dari Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diketahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selanjutnya ketepatan melakukan kegiatan seleksi, akan terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk suatu periode tertentu.

Manajemen personalia dapat dirumuskan sebagai suatu seni dalam ilmu perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan tenaga kerja, untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan suatu usaha memperoleh kepuasan bagi setiap karyawan. Jadi factor tenaga kerja itulah yang merupakan pintu atau mesin

penggerak dari setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Masalah karyawan sangat penting dalam perusahaan karena menyangkut persoalan manusia sebagai tenaga kerja. Dengan demikian diperlukan cara-cara tertentu didalam menaggulangnya agar tidak menimbulkan ketegangan-ketegangan yang tidak perlu terjadi.

Seleksi merupakan salah satu cara yang harus ditempuh oleh perusahaan, untuk menentukan siapa orang yang tepat untuk menduduki suatu tempat yang telah ditentukan dalam suatu organisasi perusahaan. Perusahaan mengadakan seleksi terhadap calon-calon pegawai sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerja yang ada pada lowongan. Suatu penempatan tenaga kerja yang tepat harus memenuhi standar kwalifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Manajer personalia dalam menempatkan orang yang tepat sering menghadapi kesulitan, karena syarat-syarat yang diajukan dalam mencari tenaga kerja seringkali tidak sesuai dengan standar kwalifikasi, karena itu para pelamar harus mempunyai persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Jadi jelaslah bahwa kegiatan memilih dan menempatkan orang yang tepat bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kesalahan dalam suatu penempatan akan mengakibatkan kerugian bagi kedua belah pihak. Sikaryawan merasa tidak puas dengan pekerjaanya dan sebaliknya perusahaan akan mengalami kerugian karena yang bersangkutan tidak memenuhi syarat sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut mengingat disamping perusahaan telah mengeluarkan biaya yang cukup besar. Dengan demikian dalam penerimaan dan penempatan karyawan sangat penting.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia agar kinerja karyawan tinggi, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri, yaitu mengadakan pelatihan dan pendidikan kerja, motivasi, kompensasi, promosi, insentif dan lain sebagainya. Dengan dilakukannya hal-hal tersebut oleh perusahaan diharapkan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam memperhatikan seleksi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menempatkan calon karyawan dengan tepat. Sehubungan dengan itu penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai bagaimana hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sari Kresna Kimia, Jl. Biak I/Bi Roxy Jakarta Pusat. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Hubungan Seleksi Tenaga Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pada PT. Sari Kresna Kimia Jakarta”**,

1.2 Rumusan Masalah

Berpangkal dari masalah latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan, bahwa rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini adalah :

“Bagaimana hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sari Kresna Kimia di Jakarta“.

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian :

1.3.1 Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan seleksi tenaga kerja pada PT. Sari Kresna Kimia di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sari Kresna Kimia di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui bagaimana hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sari Kresna Kimia di Jakarta.

1.3.2 Manfaat dilaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan saran untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan tentang seleksi tenaga kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang telah dicapai dan langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat dan dapat dijadikan *literature* dalam penelitian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan pengertian Manajemen personalia menurut B. Filipo (2003;5) Menyatakan bahwa : Manajemen personalia adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasiaan, pengarahan, pengendalian, konvensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai sasaran perorangan organisasi dan masyarakat.

Menurut Niti Semito menyatakan bahwa: *Manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, dan controlling ehingga efektifitas dan efesiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan* (Niti Semito, 2002:11).

Manajemen juga merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material, maupun orang-orang yang menjalankan organisasi atau perusahaan. Jadi, manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kegiatan mengatur apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya. Dari pernyataan tersebut

maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Manajemen ini terdiri dari enam unsur, yaitu : *men*, *money*, *method*, *material*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen tersendiri yang disebut juga manajemen sumber daya manusia atau sering disebut juga manajemen personalia (Malayu, 2007:1).

Para ahli manajemen berpendapat, bahwa manajemen merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan fundamental dalam mengatur organisasi (perusahaan). Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemutusan hubungan kerja terhadap sumber daya manusia agar tercapai sasaran dan tujuan perusahaan. Di dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia guna mencapai target yang telah ditetapkan. Yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Dalam praktek manajemen, sangat menitikberatkan pada kerjasama dan moral seseorang karyawan. Hal itu dapat digolongkan sebagai hubungan antar manusia dalam suatu organisasi (perusahaan). Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya lebih memfokuskan pada bagaimana peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa

bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang dapat mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Masing-masing ahli memberikan pendapat yang berbeda mengenai manajemen sumber daya manusia. Di bawah ini adalah beberapa pendapat atau definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Menurut Notoadmodjo menyatakan bahwa : *Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi* (Notoadmodjo, 2003:117).

Sedangkan menurut Malayu menyatakan bahwa : *Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat* (2007:10).

Dalam hal ini, faktor manusia sangat fundamental dan selalu berperan aktif serta sangat dominan di dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi. Dalam mengatur organisasi, mengatur karyawan, merupakan suatu hal yang sulit

dan kompleks sifatnya, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang bermacam-macam.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi manajerial

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu menyatakan bahwa fungsi manajerial terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Fungsi operasional

Sedangkan fungsi operasional terdiri dari :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development and Training*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

d. Integrasi (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mau tetap bekerjasama sampai pegawai tersebut pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas dasar kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya.

2.2 Seleksi

2.2.1 Pengertian seleksi

Memilih adalah sifat yang dialami yang ada pada diri manusia, sifat ini ada pada sendirinya. Sifat ini akan muncul kepermukaan apabila seseorang dihadapkan pada berbagai pilihan.

Begitu pula perusahaan yang dihadapkan dengan berbagai macam tenaga kerja tentu akan memilih tenaga kerja yang terbaik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memilih tenaga kerja berdasarkan persyaratan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, didalam memilih tenaga kerja lazim disebut seleksi.

Seleksi atau pemilihan umumnya dilakukan dalam keadaan baik bilamana tenaga kerja yang dibutuhkan lebih kecil dari pada tenaga kerja yang tersedia untuk dipekerjakan dalam perusahaan. Namun biasa juga dalam keadaan lain.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan untuk memperoleh karyawan yang kualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan karyawan yang diterima kompeten dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut Malayu menyatakan bahwa : *Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan tersebut. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan* (Malayu, 2007 : 52).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh pakar diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi merupakan suatu rangkaian proses kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Sedangkan menurut Soehardi menyatakan bahwa : *Seleksi pegawai adalah proses yang mempertemukan sifat-sifat yang ada pada calon dengan syarat-syarat pekerjaan* (Soehardi, 2002:01).

Dari definisi tersebut, maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat atau cocok dengan cara memilih calon-calon yang terpanggil dan dari seleksi ini pula dapat dinilai kemungkinan dapat berhasil atau tidaknya seseorang dalam melakukan kerjanya nanti.

Terseleksinya calon tenaga kerja yang paling tepat untuk menempatkan orang yang tidak cakap atau tidak tepat untuk suatu jabatan. Hal ini sesuai dengan tujuan seleksi yang diungkapkan oleh Manulang (2007:51) menyatakan bahwa :

“ Seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memegang jabatan tertentu ”.

Harus disadari tidak ada artinya bagi perusahaan untuk menempatkan orang yang tidak cakap atau tidak tepat pada suatu jabatan tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa untuk melaksanakan seleksi dengan baik. Maka kualifikasi dari tenaga kerja yang dibutuhkan harus sudah diketahui terlebih dahulu.

Dalam mengadakan seleksi karyawan selain lebih dahulu menetapkan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dalam perusahaan, maka perlu juga ditentukan suatu kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi tersebut.

Adapun kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi dengan cara yang efektif dan dengan biaya yang serendah-rendahnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sebaik-baiknya, untuk jelasnya cara ini dijelaskan oleh Nitisemito menyatakan bahwa:

“Setiap perusahaan harus dapat melaksanakan seleksi secara efektif dan efisien, dengan demikian metode seleksi yang dilaksanakan tersebut harus tepat memilih atau menempatkan karyawan yang paling tepat”.

Tindakan atau cara seleksi yang efektif dan efisien ini berlaku mengingat biaya seleksi tidak sedikit dan perusahaan selalu membandingkan atau mengukur antara pengeluaran dan kegunaan yang diperoleh.

Keberhasilan pelaksanaan seleksi akan didapat apabila kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan telah diketahui terlebih dahulu. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat analisis jabatan yang kemudian menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Menurut IG. Wursanto (2002:78) menyatakan bahwa :

“Analisis jabatan adalah suatu penyelidikan secara mendalam mengenai suatu jabatan (job)”.

Dengan adanya analisis jabatan ini diharapkan seleksi dapat memilih sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Namun itu perlu juga diperhatikan dari mana sumber tenaga kerja diperoleh.

Adapun sumber tenaga kerja itu antara lain :

1. Iklan, dipasang pada media-media tertentu disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Kantor penempatan tenaga kerja, di Indonesia pada umumnya dikantor-kantor wilayah departemen kerja.
3. Rekomendasi dari karyawan yang masih bekerja cara ini umumnya membawa kebaikan pada segi kepercayaan, artinya karyawan yang telah memberikan rekomendasi yang diharapkan telah memberikan rekomendasi diharapkan telah memberikan *screening* kepada calon pekerja dibawahnya.
4. Lembaga pendidikan, dengan memberikan pengumuman lowongan tenaga kerja pada lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai dengan lowongan yang ada tersebut.

Secara garis besar seleksi dapat dilakukan dengan cara :

a. *Differentiating*

Suatu proses membedakan pelamar memenuhi syarat dengan yang tidak memenuhi syarat, untuk itu diperlukan persyaratan yang minimum yang harus dimiliki oleh pelamar sebelum ia dipilih. Perlu pula di tentukan persyaratan mana yang harus dimiliki.

b. *Ranking*

Dibuat urutan berdasarkan kecakapan, pendidikan atau berdasarkan penilaian lain.

c. *Kombinasi differenting dan Ranking*

Dari uraian mengenai pengertian dan fungsi seleksi ini, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa artinya seleksi bukan hanya memilih saja tetapi sebelumnya harus diawali dengan kegiatan membuat atau menetapkan analisa jabatan. Karena keberhasilan pelaksanaan seleksi ini erat hubungannya dengan usaha perusahaan untuk merealisasikan semboyan “*the right man in the right place*”. Dengan telah disiapkan analisa jabatan sebelumnya maka diharapkan pelaksanaan seleksi tersebut berpedoman pada prinsip kecakapan.

Dengan demikian karyawan yang diperoleh adalah didasarkan pada kecakapan yang benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang dibutuhkan. Hal ini berarti tenaga kerja yang terpilih tersebut dapat memberikan dorongan guna tercapainya tujuan tersebut.

2.2.2 Proses seleksi

Berdasarkan pengertian seleksi seperti yang telah dikatakann diatas, maka jelas tujuan dari seleksi adalah memperoleh calon-calon karyawan yang cakap dalam melaksanakan tugas jabatan yang dipangkunya. Oleh sebab itu seleksi penting untuk mengetahui apakah seorang pelamar mampu atau tidak menduduki suatu jabatan yang telah ditentukan.

Memilih tenaga kerja bukanlah hal yang mudah. Untuk mengetahui keadaan si pelamar masih pekerjaan yang mudah, tetapi untuk mengetahui kemampuan psikologinya sangat sukar tetapi keberhasilan pemilihan karyawan sangat membantu kemajuan perusahaan. Hal-hal yang diseleksi sudah barang tentu berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Hal ini

terjadi karena masing-masing organisasi mempunyai kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda dalam usaha mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan.

Proses seleksi perlu diterapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dengan penempatan yang tepat. Proses seleksi adalah sangat menentukan baik buruknya perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tidaklah mudah bagi departemen personalia dalam melakukan seleksi.

Berbagai prosedur pemilihan tenaga kerja yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, dengan cara membandingkan tuntutan kebutuhan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pelamar.

Dibawah ini penulis kutip pendapat beberapa ahli tentang langkah-langkah seleksi antara lain. Menurut H. Ranupandoyo dan Suat Husnan (2002:45) mengemukakan bahwa :

1. Wawancara pendahuluan.
2. Pengisian formulir.
3. memeriksa referensi.
4. test psikologi.
5. wawancara.
6. persetujuan atasan langsung.
7. pemeriksaan kesehatan.
8. induksi atau orientasi

Langkah-langkah dalam proses seleksi menurut Malayu (2007 : 66) menyatakan bahwa :

a. Seleksi surat-surat lamaran

Dimaksudkan untuk memilih dan mengelompokkan surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Bagi surat lamaran yang memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan panggilan dari pihak perusahaan, sebaliknya bagi surat lamaran yang tidak memenuhi syarat ditetapkan perusahaan akan gugur.

b. Pengisian formulir atau blanko lamaran

Dimaksudkan agar perusahaan memperoleh informasi yang lengkap dari para calon pelamar, kemudian perusahaan memanfaatkan data yang diperoleh dari formulir lamaran ini sebagai salah satu alat referensi pelamar yang bersangkutan.

c. Pemeriksaan referensi

Pada umumnya referensi yang digunakan adalah referensi tentang karakter, pekerjaan dan pendidikan terakhir. Tetapi pada saat ini referensi tentang karakter tidak digunakan lagi, karena hanya berisi yang baik-baik saja. Oleh karena itu, pemeriksaan ini dimaksudkan untuk meneliti siapa referensi pelamar, apakah dapat dipercaya atau tidak.

d. Wawancara pendahuluan

Dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan lebih rinci dari pelamar yang bersangkutan.

e. Tes penerimaan

Adalah proses untuk mencari data dalam pelamar yang disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dijabat. Dan jenis tes yang dilakukan untuk menentukan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan kerja adalah tes psikologi, tes pengetahuan, tes kemampuan atau keterampilan, tes potensi, tes kemampuan mental, dan tes kesehatan.

f. Tes Psikologi

Merupakan percampuran yang unik dari karakteristik – karakteristik individu yang mempengaruhi interaksi dengan lingkungan dan membantu dalam mendefinisikan seseorang.

Dari prosedur-prosedur yang telah disebutkan diatas dapat kita lihat bahwa sebenarnya langkah-langkah yang dibuat dalam prosedur itu tujuannya adalah untuk menyaring pelamar sampai pada suatu penerimaan.

Jadi sebagai langkah-langkah dalam proses seleksi adalah suatu alat dalam hal ini dapat berupa kegiatan yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang memenuhi syarat guna mendapatkan orang atau kelompok orang yang sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

Dengan demikian dari prosedur-prosedur yang telah disebutkan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa suatu prosedur seleksi yang baik harus terdiri dari :

1. Penerimaan pendahuluan.
2. Formulir lamaran.
3. Tes penerimaan.

4. Wawancara.
5. Pemeriksaan referensi.
6. Pemeriksaan medis.
7. Masa orientasi.

Berikut adalah penjelasan dari prosedur seleksi yang baik, terdiri dari :

1. Penerimaan Pendahuluan

Penerimaan terhadap pelamar mulai dilakukan pada saat pertama kunjungan pelamar ke perusahaan untuk menyerahkan surat lamaran. Pada saat itu diadakan wawancara pendahuluan untuk mengetahui alasan pelamar melamar pekerjaan di perusahaan dan perusahaan dapat pula memberikan penjelasan gambaran umum tentang perusahaan. Dari penjelasan ini perusahaan dapat menilai keadaan pelamar baik cara mereka bicara dan berpenampilan.

Mereka, bagi pelamar mulai terbentuk pendapatnya tentang perusahaan berdasarkan wawancara singkat tadi.

Pada tahap ini pula dilakukan pemeriksaan surat lamaran tersebut didapat informasi tentang bagaimana pelamar menulis surat lamaran, dari pemeriksaan surat lamaran, pendidikan terakhir pelamar, pernah bekerja pada perusahaan apa dan lain-lain mengenai data pelamar. Penyeleksian dapat memisahkan pelamar yang memenuhi syarat untuk mengikuti tahap seleksi selanjutnya dengan pelamar yang memenuhi syarat.

2. Formulir Lamaran

Penggunaan formulir lamaran terutama adalah untuk memperoleh informasi atau data yang lengkap melalui tulisan para pelamar sendiri. Selain itu

dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tepat pada formulir lamaran akan diperoleh informasi yang relevan sehingga memungkinkan penyeleksi mendapatkan calon-calon yang sangat sesuai dengan keinginan perusahaan. Isi dan bentuk formulir lamaran biasanya mencakup.

Tanggal lamaran, nama lengkap, jenis kelamin, alamat, nomor telepon, tanggal lahir, status perkawinan, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan, karakteristik fisik, kewarganegaraan, aktivitas dan lain-lain. Dalam formulir lamaran hendaknya dihindari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat diskriminasi seperti kesukuan, kepercayaan, dan lain sebagainya.

Formulir lamaran juga dapat digunakan untuk membantu aktivitas wawancara, sehingga pewawancara dapat melakukan pengecekan silang dan penelusuran yang lebih mendalam terhadap diri pelamar.

3. Tes penerimaan

Pengetesan karyawan atau "*Employment test*" adalah kegiatan dengan memakai sekumpulan alat Bantu untuk menilai kemampuan, pengalaman dan kepribadian disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menggunakan berbagi macam test penerimaan yang umum dipakai. Agar perusahaan mendapat karyawan seperti yang diinginkan maka harus diperhatikan pada test tersebut adalah validitas dan reliabilitas suatu test perusahaan dapat melakukan percobaan dan melihat hasil-hasil test skor-skor selalu konsisten dan dalam jangka waktu tertentu dapat terlihat prestasi yang baik dari pelamar sesuai hasil seleksi. Adapun yang dimaksud validitas dan reliabilitas suatu test menurut Handoko (2001:4) menyatakan bahwa

Tes terhadap calon karyawan harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani oleh pelamar bila mereka berhasil lolos dalam seleksi. Suatu test harus dilakukan oleh orang-orang yang berkompoten dan test tersebut sedapat mungkin telah terbukti keefektifannya dan dapat dijadikan alat prediksi keberhasilan kerja.

Adapun beberapa jenis test yang masing-masing mempunyai kegunaan dan tujuan yang berbeda, jenis test itu adalah sebagai berikut :

a. Tes Psikologi

Tes psikologi adalah peralatan test yang mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, kecerdasan, bakat, minat yang dimiliki oleh si pelamar.

Tes ini dapat digolongkan ke dalam :

- 1) Tes kecerdasan yaitu jenis test yang bertujuan untuk menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya fikir secara menyelur dan logis.
- 2) Tes kepribadian yaitu test yang bermaksud untuk menentukan sifat dan kepribadian pelamar. Dimana hasilnya akan mencerminkan kesedian bekerja sama, sifat kepemimpinan dan unsure-unsur kepribadian lainnya.
- 3) Tes bakat yaitu test untuk mengukur kemampuan tersembunyi pelamar yang dapat dikembangkan. Kemampuan ini akan terlihat bila seseorang diberi latihan yang cukup. Test ini dapat digunakan untuk mengetahui kecepatan jari tangan dan pengetik dan pekerjaan-pekerjaan lainnya yang memerlukan koordinasi kedua indra tersebut. Jadi test ini digunakan untuk mengetahui kemampuan pelamar yang belum mempunyai pengalaman.

- 4) Tes minat yaitu suatu test untuk mengukur antusiasme adalah rasa suka atau tidak suka seseorang terhadap pekerjaan yang dilamarnya.
- 5) Tes prestasi yaitu test-test yang berguna untuk mengukur prestasi pelamar saat dilakukan test.

b. Tes Pengetahuan

Tes pengetahuan adalah suatu test untuk menguji pengetahuan yang dimiliki pelamar tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dijalannya, seperti halnya test matematika untuk seorang akuntan atau test pengetahuan tentang cuaca pilot pesawat terbang.

c. Performance tes

Performance test adalah test untuk mengukur kemampuan para pelamar dalam melakukan beberapa kegiatan pekerjaan yang akan dijalannya. Misalnya test mengetik untuk calon juru ketik.

4. Wawancara

Wawancara atau interview ini merupakan metode yang kurang baik untuk memilih seseorang dan mungkin juga metode terlama yang sering digunakan tetapi meskipun demikian perusahaan hanya mengatasi pada suatu metode penarikan interview yang akan banyak dipilih. Sebab walaupun ini mempunyai subyektivitas tinggi dan tidak pasti merupakan cara yang penting.

5. Pemeriksaan Referensi

Maksud dari pemeriksaan referensi adalah untuk memperoleh informasi tentang prilaku pelamar pada masa lalu dan untuk memeriksa ketelitian informasi yang diberikan pada formulir lamaran serta wawancara. Informasi ini didapat dari

sumber-sumber pihak ketiga seperti sekolah atau perguruan tinggi dimana pelamar pernah belajar atau perusahaan dimana pelamar pernah bekerja atau sumber lainnya seperti surat keterangan dari kepolisian, keluarga atau temannya.

6. Pemeriksaan Medis

Proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan si pelamar sebelum keputusan penerimaan dibuat. Biasanya evaluasi kesehatan ini mengharuskan pelamar menunjukkan informasi mengenai kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan ini sebaiknya dilakukan oleh tenaga medis perusahaan ini sendiri.

Dokter atau tenaga medis diharapkan untuk tidak langsung memutuskan apakah seorang pelamar lulus atau tidak. Tetapi sebaiknya ia menunjukkan dimana kelemahan pelamar yang kemungkinan dapat menjadi hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya kelak. Dari petunjuk dokter ini, penilai dapat mengadakan pertimbangan penerimaan atau penolakan. Evaluasi medis ini penting bagi perusahaan dengan alasan :

- a. Memungkinkan perusahaan untuk menekankan biaya perawatan kesehatan karyawan serta biaya asuransi jiwa.
- b. Mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.
- c. Mendapatkan karyawan yang dapat mengatasi tekanan fisik dan mental dari suatu pekerjaan.

7. Masa Orientasi

Orientasi bertujuan untuk membina karyawan baru agar dapat memahami perusahaan, tugas, pimpinan, serta dimana lingkungan ia bekerja. Pembinaan ini

bukan saja memberikan kesempatan pada karyawan baru untuk membiasakan diri dengan tuntutan dan syarat pekerjaan, tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan guna mencapai standar yang ditentukan.

Sebenarnya untuk dapat memilih dan menempatkan karyawan yang paling tepat sebenarnya tidak digantungkan pada metode seleksi yang tepat semata-mata. Tetapi juga tergantung ketepatan dalam membuat jabatan analisis personil dengan tepat, maka hal ini berarti perusahaan atau instansi tersebut tidak akan mendapatkan karyawan yang paling tepat, sebab seleksi sebenarnya dirasakan pada analisis jabatan.

Selanjutnya dibawah ini akan diuraikan beberapa kualifikasi untuk dijadikan dasar terhadap metode penyelenggaraan seleksi menurut Manulang (2006:5) menyatakan bahwa :

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Keahlian | f. Keadaan fisik |
| b. Pengalaman | g. Tampang |
| c. Umur | h. Bakat |
| d. Jenis kelamin | i. Temprament |
| e. Pendidikan | j. Karakter |

2.2.3 Metode Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau tidak selanjutnya sebelum diuraikan mengenai metode-metode seleksi ada baiknya diuraikan berbagai langkah dan dalam proses setting, yang meliputi :

1. Menentukan kebutuhan SDM
2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan mengisi jabatan
3. Mengembangkan kriteria seleksi yang valid
4. Pengadaan (Rekrutment)
5. Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar
6. Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas
7. Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas
8. Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas

Langkah selanjutnya dalam proses seleksi adalah menetapkan kualitas minimal bagi suatu jabatan melalui analisa jabatan. Ini berkaitan dengan metode-metode tertentu yang dipakai untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi dari pada pelamar atau pekerja, beberapa metode yang biasanya digunakan, yakni :

- a. Tinjau data biografis
- b. Tes-tes bakat atau ketangkasan
- c. Tes kemampuan
- d. Penampilan
- e. Referensi-referensi
- f. Evaluasi pekerja (hanya untuk penilaian promosi dan pekerja yang ada)
- g. Wawancara
- h. Pusat-pusat penelitian
- i. Pusat percobaan

Berikut adalah penjelasan dari metode yang biasa digunakan dalam seleksi tenaga kerja :

a. Tinjauan Data Biografis

Tinjauan ini mengenai pendidikan dan pengalaman dari seseorang pelamar, melalui suatu bentuk pengajuan lamaran yang dibukukan adalah paling dasar dalam proses seleksi. Sekalian pendidikan dan pengalaman bukan merupakan kriteria yang penting, tetapi bisa digunakan untuk tujuan-tujuan yang penting lainnya. Pendidikan dan pengalaman dijadikan suatu unsur dari catatan perorangan dan para pelamar yang dipilih. Penelitian menunjukkan bahwa data yang diperoleh melalui lamaran-lamaran pekerjaan adalah lebih valid dan lebih cepat dipercaya dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui wawancara.

b. Tes Ketangkasan

Test ini tidak mahal secara relative untuk dilaksanakan dan dicatat, dan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jenis test kedua untuk mengukur ciri-ciri kepribadian atau karakteristik, yang kemudian dibandingkan dengan profil-profil dari para pekerja yang dianggap sukses dalam jabatan atau terhadap ciri-ciri yang diduga keras berkaitan dengan kerja melalui construct validation.

c. Tes Kemampuan

Test ini mengukur luasnya kemampuan umum atau keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan.

d. Tes Profermansi

Semakin dekat test kemampuan merangsang tugas-tugas pekerjaan dan konteks yang actual. Test tersebut semakin menjadi terperformasi. Penelitian

menunjukkan bahwa test-test kemampuan berhubungan secara valid dengan performansi pekerjaan berikutnya.

e. Referensi

Referensi merupakan suatu metode seleksi yang penting dipakai untuk memeriksa pendidikan dan riwayat-riwayat atau untuk memperoleh keterangan tentang kepribadian atau keterampilan pelamar.

f. Evaluasi Performansi

Evaluasi performansi sebelumnya sering dipakai untuk menilai potensi bagi penugasan kembali atau promosi, atau bahkan persyaratan bagi lowongan promosi tertentu adalah valid sepanjang penilaian-penilaian didasarkan pada kinerja ini mencakup kecakapan-kecakapan dan kemampuan yang sama seperti yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Realibilitasnya didasarkan pada tingkat kesesuaian penilaian diantara evaluasi-evaluasi sebelumnya.

g. Wawancara

Merupakan metode seleksi, penemuan dan promosi yang paling populer. Wawancara-wawancara akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengamati kinerja penampilan seorang pelamar dan ketrampilan-keterampilan antara perorangan dan untuk menanyakan hal-hal yang tidak dimuat dalam form-form lamaran.

h. Pusat Penilaian

Pusat-pusat penilaian berusaha untuk memperkenalkan beberapa pelamar dengan keadaan kerja yang merangsang supaya menekankan kinerjanya pada tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

i. Masa Percobaan

Masa percobaan memiliki factor-faktor validasi dan realibilitas yang mungkin tinggi karena metode ini mengukur kinerja actual pada kerja. Metode ini juga mempunyai resiko yang sama besar dan biaya yang tinggi bagi organisasi karena seorang pekerja yang sangat besar potensial tidak berkualitas menduduki suatu jabatan penting sampai dia melakukan banyak kesalahan yang serius baru kemudian dipertimbangkan dan dikaitkan bahwa yang bersangkutan tidak cocok dengan jabatan tersebut.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Performance diterjemahkan jadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja (L.A.N. 1992).

Agust W. Smith (2000:393) Menyatakan bahwa performans atau kinerja adalah : “.....Out put drive from processes, human or otherwise”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Selain itu (Nainggolan dalam Ravianto 2000:123) Mengutarakan bahwa : Prestasi kerja adalah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan definisi / pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan “ standar performance”. L.R. Sayle dan Stauss (2002:47) mengutarakan bahwa :

Manager expected to be hold standart of accuantabillity, and most managers prefe to have their established unambiguously, so they know where to carry out their energies. In effect, the standard established target, and at the end of the target period (week month, of year) both manager and boss can compare the expected standar of performance whith the actual level of achievement.

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercaya oleh seseorang . Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kerja :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi, Spesifikasi, dan standar pekerjaan
3. Tujuan penilaian kerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

2.3.2 Tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan 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.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi
 - 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 2) Umpan balik kinerja
 - 3) Menentukan transfer dan penugasan, dan
 - 4) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - 1) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - 2) Pengakuan kinerja karyawan
 - 3) Pemutusan hubungan kerja, dan
 - 4) Mengidentifikasi yang buruk
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi :
 - 1) Perencanaan SDM
 - 2) Menentukan kebutuhan pelatihan

- 3) Evaluasi pencapaian tujuan
 - 4) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - 5) Evaluasi terhadap system SDM, dan
 - 6) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
- d. Dokumentasi yang meliputi :
- 1) Kriteria untuk validasi penelitian
 - 2) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan
 - 3) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Berdasarkan uraian tersebut diatas, tujuan penelitian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam :
 - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - 2) Promosi, kenaikan jabatan
 - 3) Training atau pelatihan
 - 4) Meningkatkan motivasi kerja
 - 5) Meningkatkan etos kerja

- 6) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya
- 7) Riset seleksi sebagai criteria keberhasilan /efektifitas

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, baik diperusahaan maupun di pemerintahan. Karena kelancaran tugas sangat tergantung kepada kemampuan dan kinerja pegawai dan untuk mencapai tujuan yang telah terprogram diperlukan kinerja yang baik.

Model perencanaan kinerja memiliki empat (4) langkah utama :

- a. Memadukan masukan menjadi rencana kerja individual
- b. Mengkomunikasikan masukan kepada anggota tim
- c. Rencana mengkonsep dan merivisi rencvana kinerja
- d. Memfinalkan rencana kinerja

2.3.2 Strategi manajemen kinerja

Barangkali sebuah konsep yang paling penting dari manajemen kinerja adalah sebuah proses berkelanjutan yang merefleksikan praktik umum manajemen yang baik dalam menentukan arah, memantau dan mengukur kinerja dan mengambil tindakan.

Beberapa sumber penilaian kinerja :

- a. Penilaian atas diri sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, melakukan pendekatan yang

terstruktur, sebagai dasar pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi.

- 1) Mengurangi sikap dispensif yang memberdayakan individu untuk mengevaluasi mereka sendiri daripada menyodorkan begitu saja hasil penilaian manajer terhadap bawahannya.
- 2) Membantu terjadinya diskusi yang lebih positif dan konstruktif selama berlangsungnya pertemuan evaluasi sehingga lebih difokuskan kepada pemecahan masalah bersama daripada mempersalahkan orang lain.
- 3) Memberikan suatu penilaian yang lebih seimbang karena didasarkan pada pandangan balik manajer maupun individu dan bukan pandangan manajer sendiri saja.

b. Penilaian oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan oleh bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya, tujuannya adalah membantu manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

c. Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja sama, praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya.

2.4 Hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia sebagai penggerak aktivitasnya, peranan manusia sebagai sumber daya yang aktif, hidup dan terlibat dalam aktivitas perusahaan adalah penting. Pengolahan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, agar organisasi dapat beraktivitas dengan baik dan lancar.

PT Sari Kresna Kimia Jakarta menyadari hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, sehingga kinerja yang ada akan lebih dapat ditingkatkan lagi seiring dengan berkembangnya organisasi yang akan datang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan kantor pusat pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan sebagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sebagai diungkapkan diatas, salah satu Faktor penilaian kinerja tergantung pada deskripsi, spesifikasi dan standar pekerjaan. Sehubungan dengan itu, kinerja pada profesi yang satu akan berlainan dengan kinerja pada profesi yang lain.

Kinerja pegawai yang meningkat akan mempengaruhi/ meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat dicapai. Untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara obyektif dan akurat, maka ada tolak ukur tingkat kinerja pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para

karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja seseorang lulusan dibandingkan dengan kinerja seseorang lulusan lainnya tentu tidak sama, hal ini tergantung pada tingkat kemampuan kreativitasnya.

Pengukuran tingkat pemahaman materi pelajaran yang diperoleh harus diselenggarakan secara teratur melalui evaluasi yang terencana dan terorganisasi, sehingga dapat memberikan gambaran tingkat pemahaman yang dicapai oleh para lulusan.

Proses pendidikan dan latihan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya mengenai jumlah pengetahuan saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan, minat, penyesuaian diri, dan lain-lainnya yang berkenannya dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan tampak pada kinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang lulusan pendidikan dan latihan dapat memahami, mengaplikasikannya dan mengembangkan materi, kembali ketempat bekerja mendapat pengakuan serta kepuasan kerja yang memadai maka lulusan akan bersemangat, dan kreatif yang baik, dan akhirnya menunjukkan kinerja yang meningkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

PT. SARI KRESNA KIMIA Mempunyai dua lokasi, yaitu di Jakarta yang merupakan kantor pusat terletak di Jl. Biak I / Bi Roxy Jakarta Pusat, semua kegiatan yang berhubungan dengan administrasi perusahaan dilaksanakan oleh kantor pusat. Sedangkan untuk kegiatan produksi dilaksanakan oleh pabrik yang berada di Karawang.

3.2 Gambaran Umum Penelitian

3.2.1 Ruang Lingkup Perusahaan

Dengan kebijakan yang strategis, perusahaan ini mempunyai rencana untuk mengembangkan dan meningkatkan produksi yaitu dengan cara :

1. Mendirikan pabrik yang lebih besar dan stockpiling di daerah Cimahi, Klari-Karawang
2. Pengembangan pasar di Australia, Austria
3. Pengembangan integrasi dasar Sistem Informasi Manajemen.
4. Menyediakan mesin produksi yang baru dan modern.

3.2.2 Laboratorium

Mendukung penelitian dan analisa untuk meyakinkan bahwa keseluruhan produk mempunyai mutu yang sama sebagai suatu pola standar.

3.2.3 Peralatan pendukung

- HPLC
- Analytical Balance
- IKA Stirrer
- Spectrophotometer
- Top Loading Balance
- Gas Chromatograph
- Karl Fisher Tritator
- Water Bath Memert
- dll.

3.2.4 Pengendalian mutu

Meyakinkan keseluruhan produk akan jadi di produksi dasar pada standar operasi system PT. Sari kresna Kimia, Produk akan mempunyai suatu yang berkualitas untuk memuaskan pelanggan.

3.2.5 Pergudangan

Sistem Stockpilling *intragrated, monitoring* pada atas pengemasan dan perawatan didalam tiap-tiap produk seperti meyakinkan memenuhi semua kebutuhan atas permintaan.

3.2.6 Produksi

1. Plant Herbicide IPA Glyphosate, dengan curah kapasitas 15.000.000 liter per tahun
2. Plant Herbicide IPA Glyphosate & 2.4 D amine, dengan curah kapasitas 2.000.000 liter per tahun.
3. Obat pembasmi serangga (bahan pelarut), dengan curah 4.500.000 liter per tahun.
4. Herbicide perumusan Paraquat, dengan curah 7.500.000 liter per tahun
5. Insecticide perumusan (air dasar), dengan curah 3.750.000 liter per tahun.
6. Cairan obat pembasmi serangga Plant(Repacking), dengan curah 750.000 liter per tahun.

3.3 Sejarah singkat perusahaan

Secara resmi dari tahun 1979 Kresna group yang dipimpin oleh Bpk. Andreas budianto sebagai President direktur, Ibu Wawa Lukman sebagai Komisaris. Kresna group berkembang sebagai produsen. Dengan belajar dari pengalaman Kresna group menuju untuk menjadi pemimpin didalam *agrochemical local industry*.

Kresna group menyadari bahwa Indonesia, salah satu negeri agraris yang paling besar didunia, akan memerlukan suatu pendukung besar dari semua pemilik perusahaan pengembang pertanian bisa menopangnya. Kresna group menghadapi tantangan untuk menjadi bagian dari itu, Dengan bekerja bersama untuk meningkatkan mutu pertanian untuk petani Indonesia.

Kualitas produksi yang baik dengan berpola standar. Lebih dari 180 karyawan sedang bekerja bersama sebagai regu memproduksi lebih dari 50 nama dagang pestisida mencakup herbicide, obat pembasmi serangga, fungisida, rodenticide, pupuk, dan lain-lain, distribusi menunjuk system sekarang. Kresna Group mempunyai 2 gabungan perusahaan yang berada di Pekanbaru, Riau dan Brebes Jawa Tengah, untuk mendukung distribusi, dan mempunyai 15 kantor cabang, lainnya di 15 kota.

Prioritas yang utama untuk mengakui keunggulan statistic kepada pelanggan secara professional, pekerjaan berat, dan manajemen baik kami percaya dengan permulaan yang baik untuk membangun jaringan kerjasama yang kuat dimasa yang akan datang.

3.3.1 Visi-Misi Perusahaan

a. Visi

Untuk menjadi perusahaan Agrochemical terbesar di dunia.

b. Misi

Sebagai penyedia untuk suatu bahan kimia yang Agriculture berkualitas sebagai permintaan.

c. Motto

Merangsang produktivitas dan mengenai pada atas lingkungan ramah.

3.3.2 Struktur organisasi dan uraian tugas.

Struktur organisasi menggambarkan pembagian tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian yang terdapat di dalam perusahaan. Pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan unsur yang penting karena setiap bagian akan mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Selain itu, struktur organisasi juga menggambarkan kepada siapa mereka harus memberikan pertanggungjawabannya.

Berikut uraian tugas PT Sari Kresna Kimia :

KOMISARIS DIREKSI.

: Mengawasi jalannya operasional perusahaan yang dipimpin oleh
Sewaktu-waktu mengadakan rapat dan memberikan keputusan atas
hasil rapat tersebut.
Melakukan audit terhadap hasil laporan-laporan Direksi.

DIREKTUR UTAMA

: Memimpin seluruh kepala unit/Divisi.
Menyampaikan visi & misi kepada kepala Divisi.
Memimpin meeting untuk memastikan pelaksanaan tata tertib,
keadilan, dan kesempatan bagi semua karyawan untuk
berkontribusi.
Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam berhubungan
dengan pihak luar

Mengambil keputusan yang sudah disetujui oleh komisaris, pada saat melaksanakan meeting.

Menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh Dewan Komisaris.

SEKRETARIS

- : Mempersiapkan bio data karyawan untuk keperluan perusahaan.
- Membuat notulen untuk rapat yang dihadiri oleh Direktur Utama
- Memelihara kitab Undang-undang.
- Membuat surat perjanjian dan surat-menyurat.
- Mengumpulkan informasi dan laporan tertulis.
- Keputusan yang terjadi dikomunikasikan kepada stake holder perusahaan.
- Membantu mendiskusikan rapat, seperti apabila ada permintaan, ada anggota penasehat, ada dari pemerintah, ada dari akuntansi, dan ada dari pajak.
- Memonitor perubahan-perubahan dalam pembuatan undang-undang ketenagakerjaan.
- Berhubungan dengan pihak luar seperti antara lain dengan penasihat, dengan pengacara, dengan auditor.
- Dapat mengambil alih tanggung jawab untuk keperluan kesehatan, keselamatan, asuransi, serta perumahan karyawan.
- Mengembangkan dan mengawasi system perizinan perusahaan.

SALES MANAGER

- : Terutama memegang program dan bertanggung jawab terhadap Penjualan.
- Menentukan daerah-daerah penjualan.
- Mengatur rencana perjalanan dinas, dan menetapkan program training, program bonus untuk Agronomist.

SALES DAN DISTRIBUSI MANAGER

- : Memeriksa PO dari customer/Distributor.
- Memeriksa dan menanda tangani SO dan DO yang dibuat oleh staff accounting.
- Memonitor pendistribusian barang.
- Memonitor tagihan piutang perusahaan kepada Distributor.

MANAGER HRD

- : Membuat management SDM
- Membuat perencanaan SDM
- Analisa dan rancang bangun pekerjaan.
- Rekrutmen tenaga kerja.
- Seleksi tenaga kerja.
- Penempatan karyawan.
- Perencanaan karier.
- Penilaian kinerja karyawan
- Melaksanakan system imbalan.
- Memelihara hubungan seluruh karyawan dengan harmonis.
- Membentuk pemeliharaan hubungan Industrial.
- Melakukan audit kepegawaian.

GA MANAGER

: Memelihara bangunan gedung perusahaan.
 Memelihara/merawat kendaraan dinas.
 Mengurus asuransi kendaraan dinas.
 Menangani Cleaning service.
 Menangani security.
 Menangani Receptionist & tamu.
 Mengurus perizinan.
 Mengurus ATK.
 Mengurus Supir, Kurir, dan pembantu.
 Mengurus Outsourcing.

FINANCE DAN ACCOUNTING

: Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
 Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
 Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cash flow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
 Merencanakan, mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
 Merencanakan, mengkoordinasikan pengembangan system dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
 Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional, maupun kondisi keuangan lainnya.
 Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

PROJECT MANAGER

: Menciptakan dan melaksanakan rencana pekerjaan proyek dan merevisi.
 keperluan-keperluan perubahan rapat yang layak.
 Memerlukan cirri-ciri yang khas dari sumber-sumber dan menunjuk pertanggung jawaban seseorang.
 Mengatur sudut pandang operasional dari hari kehari dari suatu proyek baik didalam maupun lapangan.

Mempersiapkan penyerahan pembicaraan dengan tim, sebelum memberikan ke pelanggan.

Mempersiapkan untuk meninjau perjanjian asuransi dan kualitas prosedur asuransi.

Memperkecil risiko pembukaan proyek.

Melengkapi dokumen proyek yang berlaku serta dimasukan kedalam arsip dengan baik dan layak.

IT/SUPPORT OFFICER

: Memasang dan membuat system computer.

Memonitor dan mengurus system computer dan network.

Menangani seluruh rangkaian suatu tindakan terhadap User, baik secara langsung ataupun melalui telepon.

Memecahkan masalah dengan adanya system pesan error, seperti pada masalah jaringan, pada hardware dan pada software.

Berusaha untuk selalu mendapatkan jalan keluar dalam menghadapi masalah

Menggantikan spearpart computer yang sesuai dengan yang diperlukan.

Membagikan dan mensosialisasikan prosedur penggunaan computer.

Mengikuti rencana dan petunjuk yang tertulis pada buku petunjuk untuk memperbaiki suatu kesalahan dan menyusun kembali suatu system.

Memonitor aplikasi jaringan agar selalu berjalan untuk mendukung system dan User.

Menyusun kembali User-user baru dan membantu aplikasi-aaplikasi baru.

Bertindak dan menyelesaikan dengan cepat, apabila ada panggilan dari User baik User yang ada didalam kantor maupun yang ada diluar kantor.

Diusahakan menyelesaikan pekerjaan harus sampai dengan selesai.

Melakukan skala prioritas dalam menyelesaikan kasus-kasus dalam satu waktu.

Bekerja sama dengan baik dengan pihak luar yang lebih ahli dalam IT, agar mendapatkan perbaikan yang lebih berarti.

Melakukan test dan melakukan evaluasi apabila ada teknologi baru.

Selalu melakukan pemeriksaan terhadap hubungan arus listrik dengan jaringan computer secara berkala.

Membantu User untuk melakukan scan virus.

IMPORT MANAGER

: Melakukan import raw material dari luar negri sesuai dengan permintaan customer.

Memonitor etd dan eta.

Menegosiasikan harga raw material dan biaya pengiriman sesuai dengan persetujuan dari Direktur utama.

Memeriksa stok raw material yang sebenarnya.

Menyusun dan mengatur bagian pembelian.

Menyediakan stock raw material untuk 4 sampai 6 bulan kedepan.

REGIONAL SALES MANAGER

: Menguasai teknik knowledge tentang produk-produk.

Dapat menembus pemasaran baru yang belum terdapat pendistribusian produk kompetitor.

Menuntun training dan aplikasi pemakaian produk.

Dapat menghentikan produk-produk yang tidak laku dipasaran dan dapat menghentikan Distributor yang tidak bisa menjualkan produk-produk andalan perusahaan.

Melakukan perjalanan dinas secara berkala untuk menunjang penjualan produk perusahaan.

Mencari terus produk yang memperoleh izin pemasaran, agar penjualan produk bisa lebih besar dan melebihi target.

Melakukan evaluasi sales forecast, production planning dan sales.

Menjamin penanganan penyediaan dan pengiriman produk yang tepat untuk distributor.

REGIONAL SALES ASSISTANT

: Melakukan korespondensi untuk keperluan Regional Sales Manager.

Memeriksa laporan Progress Report, Expenses Report, dan pengajuan penerimaan Spot Worker.

Membuat surat perjanjian kerja dengan Distributor.

Melaksanakan tugas harian Regional Sales Manager pada saat Regional Sales Manager pergi keluar kota.

Memonitor PO yang masuk dari Distributor dan memonitor DO yang keluar dari perusahaan.

Melakukan perjalanan dinas ke agronomist dan distributor, baik itu sendiri maupun bersama-sama dengan Regional Sales Manager untuk menunjang penjualan produk.

Mempersiapkan makalah meeting Regional Sales Manager.

Membuat notulen hasil meeting pada saat Regional Sales Manager mengikuti meeting.

PLANT MANAGER

: Mengarahkan dan mengatur operasi pabrik didalam kebijaksanaan dan prosedur perusahaan.

Mengurus/memelihara suatu pabrik yang bersih dan aman.

Bertanggung jawab terhadap pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menetapkan dan mengurus suatu kekeluargaan karyawan dengan baik.

Membantu mengembangkan suatu pelatihan dan motivasi karyawan yang baik.

Merundingkan penyusunan pembelian, produksi, dan pengiriman barang dengan kepala Divisi.

Bertanggung jawab untuk menetapkan selur pergantian schedule produksi.

Memilih dan melatih pengawas pabrik dan staf administrasi.
 Melakukan evaluasi dan menilai performance karyawan.
 Bertanggung jawab terhadap quality control produk perusahaan.
 Melaksanakan meeting dengan kepala divisi di pabrik, untuk mengevaluasi hasil kinerja masing-masing.

STAFF HRD

: Membantu HRD Manager untuk melaksanakan korespondensi, baik untuk didalam kantor maupun diluar kantor.
 Membukukan cuti karyawan.
 Memeriksa dan memproses bukti pengobatan karyawan untuk dibukukan dan mendapat pegantian.
 Memonitor dan membuat laporan absensi karyawan secara berkala.
 Mengelola kas kecil.
 Mendistribusikan surat-menyurat.
 Menyediakan format-format untuk kebutuhan karyawan.
 Memelihara dan merawat file-file.
 Membuat notulen pada saat ada meeting yang berhubungan dengan HRD.

STAFF GA

: Memproses perpanjangan STNK dan pajak daerah.
 Memonitor pemeliharaan dan perawatan kendaraan dinas.
 Memelihara dan merawat alat-alat kantor.
 Menyediakan kebutuhan ATK untuk kantor pusat dan pabrik, dan melakukan stock inventory ATK setiap bulan.
 Membayar tagihan rekening perusahaan untuk PLN, PAM dan Speedy setiap bulan.
 Mengurus klaim asuransi kendaraan dinas.
 Membuat berita acara serah terima barang-barang.
 Memelihara dan merawat file-file yang berhubungan dengan pekerjaan GA.

PRODUCT DEVELOPMENT EXECUTIVE

: Membuat laporan bulanan status pendaftaran, dan perluasan izin produk.
 Membuat rekapitulasi produk yang sudah keluar izin SK mentan.
 Menyiapkan data untuk pengajuan pendaftaran produk dan perluasan izin.
 Memelihara dan merawat file-file.
 Mengajukan perijinan produk baru, ulang dan perluasan ke PPI Deptan RI dan monitoring sampai dengan ijin keluar.
 Mempersiapkan kemasan produk.
 Menyiapkan material/sarana promosi.

MARKET DEVELOPMENT MANAGER

: Membuat laporan bulanan mengenai status pengembangan produk dan pengembangan pasar.

Melakukan analisis terhadap rencana pengadaan dan pendaftaran suatu produk baru.
 Membuat rencana pemasaran produk.
 Melakukan training dan coaching terhadap tim sales.
 Bekerjasama dengan bagian sales terhadap pencapaian penjualan.
 Menyelenggarakan riset pasar dan industri.

3.4 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian korelasi. Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan dengan hubungan antara variable Seleksi tenaga kerja dengan variabel kinerja karyawan lain dengan menghitung koefisien korelasi. Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.5 Responden Penelitian

Responden yang menjadi objek penelitian skripsi ini adalah seluruh kepala unit kerja yang memiliki staff dari eleson terbawah hingga teratas pada kantor pusat PT. Sari Kresna Kimia sejumlah 30 orang.

3.6 Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi dimana variabel bebasnya adalah seleksi tenaga kerja (X)
2. Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi, dimana variabel tergantungnya adalah kinerja karyawan, disebut juga sebagai variabel (Y).

Sedangkan tingkat pengukuran yang digunakan adalah tingkat pengukuran Skala Likert. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2005 : 107).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan pengertian yang akurat terhadap variabel yang digunakan. Dalam hal ini, penulis menggunakan seleksi tenaga kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

3.7.1 Seleksi tenaga kerja (X).

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan penyeleksian tenaga kerja suatu perusahaan pada penempatannya.

Yang menjadi indikator dari seleksi tenaga kerja menurut Pendapat Manulang (2006:103) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Seleksi Tenaga Kerja

Variabel	Sub variabel	Indikator
Seleksi tenaga kerja (X)	1. Tes Psikologi	Dalam melaksanakan proses seleksi tes psikologi merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?
	2. Tes Pengetahuan	Dalam melaksanakan proses seleksi tes pengetahuan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?
	3. Keahlian	Dalam proses seleksi tenaga kerja, keahlian seorang pelamar kerja sangat diperhitungkan oleh perusahaan?
	4. Pengalaman	Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja harus mempunyai pengalaman minimal 2 tahun?
	5. Umur	Dalam proses seleksi tenaga kerja, umur seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?
	6. Pendidikan	Dalam proses seleksi tenaga kerja, faktor pendidikan merupakan komponen yang sangat diperhitungkan?
	7. kondisi fisik	Dalam proses seleksi tenaga kerja, kondisi fisik seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?
	8. Tampang	Dalam proses seleksi tenaga kerja, tampang seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?
	9. Bakat	Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja mempunyai bakat dalam bidang pekerjaanya?

Sumber : Manulang (2006:103)

3.7.2 Kinerja karyawan (Y).

Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan oleh seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dikerjakan.

Yang menjadi indikator dari kinerja karyawan menurut Soeprihanto (2007:7) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sub variabel	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	1. Kesetiaan (Loyalitas)	Dalam menilai kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu penilaian kinerja karyawan?
	2. Kreativitas	Dalam menilai kinerja karyawan, kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor penilaian kinerja karyawan?
	3. Prakarsa ide	Dalam menilai kinerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memprakarsai suatu ide menjadi faktor yang dinilai oleh perusahaan?
	4. Prestasi Kerja	Dalam penilaian kinerja karyawan, prestasi kerja karyawan sangat dinilai oleh perusahaan ?
	5. Kerjasama	Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan penilaian kerja karyawan?
	6. Kecakapan	Kecakapan karyawan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?
	7. Kejujuran	Kejujuran karyawan dalam bekerja

	8. Kepemimpinan	merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja? Sikap kepemimpinan seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian kerja karyawan?
	9. Tanggung jawab	Tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan?
	10. Kedisiplinan	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan mentaati peraturan perusahaan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?

Sumber : Soeprihanto (2007:7)

3.8 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini yang digunakan adalah primer yaitu data untuk memperoleh informasi mengenai sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memudahkan penyusunan skripsi ini menggunakan pengumpulan data.

Secara garis besar, dalam penelitian lapangan penulis memperoleh data sebagai berikut :

1. Data Primer

Adalah data yang dikumpulkan oleh perorangan yang diambil langsung dari responden melalui daftar pertanyaan.

2. Data Sekunder

Yaitu data dari perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur jabatan yang diberikan kepada penulis.

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan untuk para responden atau kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur, jenis pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah ditetapkan. Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan responden dari karyawan kantor pusat pada PT. Sari Kresna Kimia. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai data responden, pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, yaitu :

- a. 9 pertanyaan tentang pemberian seleksi tenaga kerja.
- b. 10 pertanyaan tentang kinerja karyawan.

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang telah disediakan, yakni :

Sangat tidak setuju	(STS) = 1
Tidak setuju	(TS) = 2
Kurang Setuju	(KS) = 3
Setuju	(S) = 4
Sangat setuju	(SS) = 5

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

3.9.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2002 : 57) yang menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh populasi kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta sejumlah 30 orang.

3.9.2 Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang diseleksi berdasarkan kriteria yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian, sampel dipilih adalah seluruh kepala unit kerja pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta. Persoalan utama adalah menentukan kriteria yang mendukung tujuan penelitian.

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa yang diperoleh adalah :

3.10.1 Analisa Deskriptif

Analisa ini dilakukan untuk mengukur data tentang karakteristik responden yang berupa : jenis kelamin, usia responden, lama bekerja, pendidikan, dan hal-hal lainnya yang berkenaan dengan karakteristik responden.

3.10.2 Analisis korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara seleksi tenaga kerja (variabel X) dengan kinerja karyawan (variabel Y), maka digunakan Korelasi Spermman, karena data yang akan dianalisa adalah data dengan skala Likert

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = Koefisien korelasi Spearman Rank

D_i = Selisih peringkat untuk setiap data

n = Jumlah sampel atau data

Jika $r = 0$, atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Jika $r = 1$, atau mendekati 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan searah artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada nilai Y.

Jika $r = -1$, atau mendekati - 1, maka hubungan variabel sangat kuat serta mempunyai hubungan terbalik artinya ada kenaikan dari variabel X akan menyebabkan penurunan pada nilai Y.

3.10.3 Pengujian Hipotesis

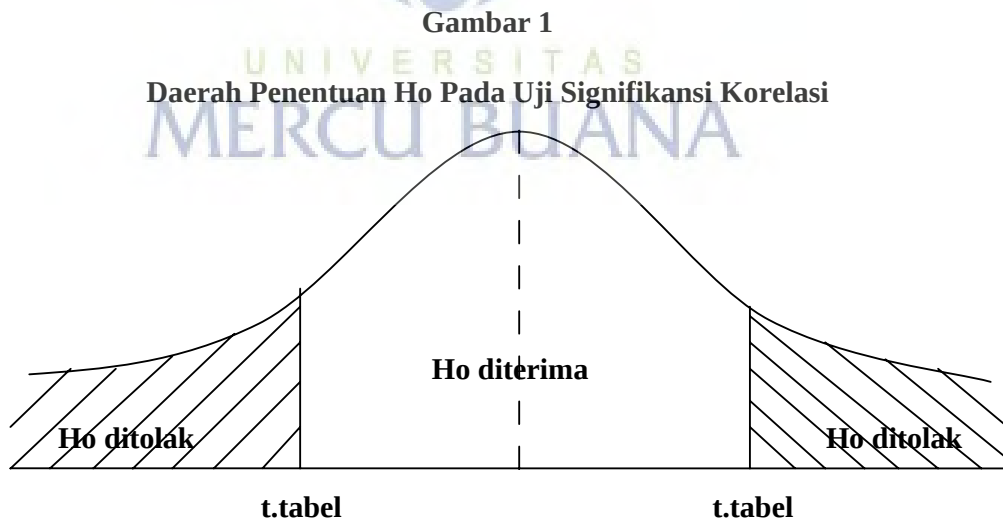
Dengan melakukan uji t memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan. Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

- (1) $H_0 : \rho = 0$ (Variabel seleksi tenaga kerja tidak berhubungan dengan variabel kinerja karyawan)

$H_a : \rho \neq 0$ (Variabel seleksi tenaga kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan).

- (2) Penentuan signifikansi (α) tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah $\alpha = 5\%$
- (3) Kriteria penentuan tolak atau terima H_0

Menurut Dwi Priyatno dalam buku mandiri belajar SPSS menyatakan bahwa :



Kriteria uji

1. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2. Terima H_0 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Untuk mencari t, maka digunakan rumus :

$$t_{hit} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Statistika uji t dengan derajat bebas n-2

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui bagaimana Hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta. Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan ini, penulis memberikan kuesioner kepada 30 responden kepala unit kerja yang memiliki staff dari eleson terbawah hingga teratas pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia. Seluruh lembar kuesioner ini telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya setelah data daftar pertanyaan terisi. Data dari kuesioner tersebut merupakan data mentah yang kemudian akan diolah kembali, proses analisis data diawali dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada setiap pertanyaan. Kemudian dilanjutkan dengan proses tabulasi data dengan memasukkan data ke dalam tabel lalu angka-angka dari data tersebut diatur sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam setiap kategori. Setelah proses tabulasi data selesai, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Penelitian ini menggunakan uji statistik, dimana suatu variabel dikatakan berpengaruh erat atau signifikan bila probabilitasnya lebih kecil dari atau dibawah 0,05.

4.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang, pengambilan sampel dilakukan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta yang terdapat di wilayah Jakarta Barat. Adapun klasifikasinya adalah kepala unit kerja yang memiliki staff dari eselon terbawah hingga teratas. Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini seperti yang penulis jelaskan di atas adalah sebagai berikut:

4.1.1 Jenis Kelamin.

Berdasarkan jenis kelamin, dibagi dalam dua kategori, yaitu : Laki-laki dan Perempuan. Dengan melihat tabel dibawah ini maka akan diketahui berapa persentase warga Laki-laki dan warga Perempuan.

Tabel 4.1

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia jenis kelamin diketahui 17 responden (56,7%) adalah laki-laki dan 13 responden (43,3%) adalah perempuan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah laki-laki.

4.1.2 Tingkat Usia Responden.

Karakteristik responden berdasarkan Usia dibagi dalam lima kategori, yaitu : < 25 Tahun, 25 - 30 Tahun, 31 - 35 Tahun, 36 - 40 Tahun, > 40 Tahun.

Dalam kuesioner yang telah disebarkan oleh penulis dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	2	6.7	6.7	6.7
	25-30 tahun	11	36.7	36.7	43.3
	31-35 tahun	6	20.0	20.0	63.3
	36-40 tahun	8	26.7	26.7	90.0
	>40 tahun	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, Usia kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia yaitu, <25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), 26-30 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), 31-35 tahun sebanyak 6 orang (20%), 36-40 tahun sebanyak 8 orang (26,7%) dan >40 tahun sebanyak 3 orang (10%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah 25-30 tahun.

4.1.3 Tingkat Pendidikan Terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dibagi dalam empat kategori, yaitu : SMA/ sederajat, D3, S1, dan S2. Dalam kuesioner yang telah disebarkan oleh penulis dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3**Pendidikan terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/ sederajat	2	6.7	6.7	6.7
D3	5	16.7	16.7	23.3
S1	15	50.0	50.0	73.3
S2	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendidikan terakhir kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia yaitu, SMA/ sederajat sebanyak 2 orang (6,7%), D3 sebanyak 5 orang (16,7%), S1 sebanyak 15 orang (50%), dan S2 sebanyak 8 orang (26,7%) . Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah S1.

4.1.4 Tingkat Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi dalam empat kategori, yaitu : <2 tahun, 2-5 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun. Dalam kuesioner yang telah disebar oleh penulis dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4**Lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2 tahun	3	10.0	10.0	10.0
2-5 tahun	5	16.7	16.7	26.7
6-10 tahun	19	63.3	63.3	90.0
> 10 tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, lama bekerja kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia yaitu, <2 tahun sebanyak 3 orang (10%), 2-5 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), 6-10 tahun sebanyak 19 orang (63,3%), dan >10 tahun sebanyak 3 orang (10%) . Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah 6-10 tahun.

4.2 Analisis seleksi tenaga kerja pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta

Penyajian bagaimana tanggapan responden tentang Seleksi tenaga kerja pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat berdasarkan uraian di bawah ini :

4.2.1 Tanggapan responden mengenai tes psikologi

Tanggapan responden mengenai tes psikologi pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5

Dalam melaksanakan proses seleksi tes psikologi merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	11	36.7	36.7	40.0
	Sangat setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang tes psikologi dalam proses seleksi yaitu kurang setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dan sangat setuju 18

orang (60%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan tes psikologi sangat penting dalam penyeleksian karyawan yang tepat.

4.2.2 Tanggapan responden mengenai tes pengetahuan

Tanggapan responden mengenai tes pengetahuan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6

Dalam melaksanakan proses seleksi tes pengetahuan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	60.0	60.0	60.0
Sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang tes pengetahuan dalam proses seleksi yaitu, setuju sebanyak 18 orang(60%) dan sangat setuju 12 orang(40%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan tes pengetahuan sangat penting dalam penyeleksian karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan calon karyawan yang dimilikinya.

4.2.3 Tanggapan responden mengenai keahlian seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai keahlian pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7

Dalam proses seleksi tenaga kerja, keahlian seorang pelamar kerja sangat diperhitungkan oleh perusahaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	70.0	70.0	70.0
Sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang keahlian dalam proses seleksi yaitu, setuju sebanyak 21 orang (70%) dan sangat setuju 9 orang (30%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan keahlian seorang calon karyawan merupakan keahlian yang dapat mengkoordinir segala aktivitas-aktivitas dan berbagai bagian badan usaha untuk tertuju pada realisasi tujuan perusahaan.

4.2.4 Tanggapan responden mengenai pengalaman seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai pengalaman pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8

Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja harus mempunyai pengalaman minimal 2 tahun?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	20	66.7	66.7	70.0
Sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang pengalaman dalam proses seleksi yaitu, kurang setuju sebanyak 1 orang(3,3%), setuju sebanyak 20 orang (66,7%) dan sangat setuju 9 orang(30%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju karena Pengalaman penting juga artinya dalam proses seleksi karyawan, pengalaman dapat menunjukan apa yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan waktu ia mulai bekerja. Umumnya perusahaan lebih condong untuk memilih tenaga kerja yang sudah pengalaman walaupun itu tidak selamanya terampil dari orang yang tidak pengalaman.

4.2.5 Tanggapan responden mengenai umur seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai umur pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9

Dalam proses seleksi tenaga kerja, umur seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang pengalaman dalam proses seleksi yaitu, kurang setuju sebanyak 1 orang(3,3%), setuju sebanyak 21 orang (70%) dan sangat setuju 8 orang(26,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju Dalam hal ini perusahaan

memperhatikan peraturan yang berlaku sebab anak-anak dibawah umur di Indonesia dilarang dipekerjakan diperusahaan. Biasanya tenaga kerja manusia masih lebih rajin tetapi cenderung kurang tanggung jawab. Sedang pada mereka yang usia lanjut pada umumnya perusahaan menolak untuk mempekerjakan mereka dengan alasan sebagai berikut : Lambat kerja, Kurang kreatif dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda, Sukar mendidiknya, Sering sakit dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda.

4.2.6 Tanggapan responden mengenai faktor pendidikan seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai pendidikan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10

Dalam proses seleksi tenaga kerja, faktor pendidikan merupakan komponen yang sangat diperhitungkan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	20	66.7	66.7	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang pendidikan dalam proses seleksi yaitu, kurang setuju sebanyak 2 orang(6,7%), setuju sebanyak 20 orang (66,7%) dan sangat setuju 8 orang(26,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju karena merupakan salah satu kualifikasi dari seorang calon yang akan memangku jabatan baik tingkat

menengah maupun tingkat tertinggi. Jadi tanpa adanya pendidikan tersebut si calon tidak akan mendapatkan perhatian lebih lanjut lagi dalam proses pemilihan.

4.2.7 Tanggapan responden mengenai kondisi fisik seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai kondisi fisik pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini

Tabel 4.11

Dalam proses seleksi tenaga kerja, kondisi fisik seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang kondisi fisik dalam proses seleksi yaitu, kurang setuju sebanyak 1 orang(3,3%), setuju sebanyak 18 orang (60%) dan sangat setuju 11 orang(36,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan kondisi fisik calon karyawan sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.

4.2.8 Tanggapan responden mengenai tampang seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai tampang pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12

Dalam proses seleksi tenaga kerja, tampak seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	73.3	73.3	73.3
Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang kondisi fisik dalam proses seleksi yaitu, setuju sebanyak 22 orang (73,3%) dan sangat setuju 11 orang(36,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan tampak calon karyawan sangat mempengaruhi dalam menghadapi pelanggan.

4.2.9 Tanggapan responden mengenai bakat seorang pelamar

Tanggapan responden mengenai bakat pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja mempunyai bakat dalam bidang pekerjaannya?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	24	80.0	80.0	83.3
Sangat setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tentang bakat dalam proses seleksi yaitu, kurang setuju sebanyak

1 orang(3,3%), setuju sebanyak 18 orang (60%) dan sangat setuju 11 orang(36,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju. Dewasa ini bakat mulai memainkan perannya sebagai salah satu kualifikasi yang menentukan dalam proses seleksi karyawan. Bakat ada dua macam, ada bakat yang tersembunyi dan ada bakat yang nyata. Dalam proses seleksi yang lebih ditonjolkan pada umumnya adalah bakat yang nyata.

Tabel 4.14

REKAPITULASI ANALISIS SELEKSI TENAGA KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melaksanakan proses seleksi tes psikologi merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?	60%	36,7%	3,3%	0%	0%
2	Dalam melaksanakan proses seleksi tes pengetahuan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan?	40%	60%	0%	0%	0%
3	Dalam proses seleksi tenaga kerja, keahlian seorang pelamar kerja sangat diperhitungkan oleh perusahaan?	30%	70%	0%	0%	0%
4	Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja harus mempunyai pengalaman minimal 2 tahun?	30%	66,7%	3,3%	0%	0%
5	Dalam proses seleksi tenaga kerja, umur seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?	26,7%	66,7%	6,6%	0%	0%
6	Dalam proses seleksi tenaga kerja, faktor pendidikan merupakan komponen yang	26,7%	66,7%	6,6%	0%	0%

	sangat diperhitungkan?					
7	Dalam proses seleksi tenaga kerja, kondisi fisik seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?	36,7%	60%	3,3%	0%	0%
8	Dalam proses seleksi tenaga kerja, tampang seorang pelamar kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan?	26,7%	73,3%	0%	0%	0%
9	Dalam proses seleksi tenaga kerja, seorang pelamar kerja mempunyai bakat dalam bidang pekerjaanya?	16,7%	80%	3,3%	0%	0%
	Rata-rata		64,45%			

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

4.3 Analisis kinerja karyawan pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia

Jakarta

Penyajian bagaimana tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat berdasarkan uraian di bawah ini :

4.3.1 Tanggapan responden mengenai loyalitas

Tanggapan responden mengenai loyalitas seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15

Dalam menilai kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu penilaian kinerja karyawan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	7	23.3	23.3	23.3
Sangat setuju	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai loyalitas dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 7 orang (23,3%) dan sangat setuju 23 orang(76,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan loyalitas seorang karyawan sangat mempengaruhi dalam kinerja.

4.3.2 Tanggapan responden mengenai kreativitas

Tanggapan responden mengenai kreativitas seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16

Dalam menilai kinerja karyawan, kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor peniaian kinerja karyawan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai kreativitas dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 12 orang (40%) dan sangat setuju 18 orang(60%). Dari data diatas dapat

disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan kreativitas seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar dapat memberikan suatu .

4.3.3 Tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam memprakarsai suatu ide

Tanggapan responden mengenai memprakarsai suatu ide seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17

Dalam menilai kinerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memprakarsai suatu ide menjadi faktor yang dinilai oleh perusahaan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	73.3	73.3	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai memprakarsai suatu ide dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 22 orang (73,3%) dan sangat setuju 8 orang(26,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan memprakarsai suatu ide dalam perusahaan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar dapat memberikan suatu ide yang memang sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.3.4 Tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan

Tanggapan responden mengenai prestasi kerja seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.18

Dalam penilaian kinerja karyawan, prestasi kerja karyawan sangat dinilai oleh perusahaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	53.3	53.3	53.3
Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai prestasi kerja dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 16 orang (53,3%) dan sangat setuju 14 orang(46,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan prestasi kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan dalam agar nama sebuah perusahaan dapat lebih dikenal.

4.3.5 Tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan terhadap PT Sari Kresna Kimia Jakarta

Tanggapan responden mengenai kerjasama seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19

**Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
merupakan penilaian kerja karyawan?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai kerjasama dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan sangat setuju 16 orang(53,3%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan kerjasama seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.3.6 Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan

Tanggapan responden mengenai kecakapan seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20

**Kecakapan karyawan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja
karyawan ?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	60.0	60.0	60.0
Sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai kecakapan dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju

sebanyak 18 orang (60%) dan sangat setuju 12 orang(40%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan kecakapan dalam menyelesaikan tugas sangat dihargai karena bisa membawa nama baik perusahaan.

4.3.7 Tanggapan responden mengenai kejujuran karyawan

Tanggapan responden mengenai kecakapan seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.21 di bawah ini:

Tabel 4.21

Kejujuran karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai kejujuran dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 12 orang (40%) dan sangat setuju 18 orang(60%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan kejujuran seorang karyawan didalam perusahaan sangat dibutuhkan agar tidak merugikan perusahaan.

4.3.8 Tanggapan responden mengenai sikap kepemimpinan seorang karyawan

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.22

Sikap kepemimpinan seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai sikap kepemimpinan dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 17 orang (56,7%) dan sangat setuju 13 orang(43,3%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah sangat setuju dikarenakan sikap kepemimpinan sangat dibutuhkan agar memberikan panutan bagi karyawan lain untuk memiliki sikap tersebut.

4.3.9 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab seorang karyawan

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4.23

Tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai tanggung jawab dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 16 orang (53,3%) dan sangat setuju 14 orang(46,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan seorang karyawan dapat bertanggungjawab dalam pekerjaannya.

4.3.10 Tanggapan responden mengenai kedisiplinan karyawan

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab seorang karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini:

Tabel 4.24

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan mentaati peraturan perusahaan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	25	83.3	83.3	83.3
Sangat setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pendapat kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia mengenai kedisiplinan dalam menilai kinerja karyawan yaitu, setuju sebanyak 25 orang (83,3%) dan sangat setuju 5 orang(16,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepala unit kerja PT Sari Kresna Kimia Jakarta adalah setuju dikarenakan sangat diperlukan agar tujuan dari perusahaan dapat terselesaikan sesuai yang diinginkan.

Tabel 4.25

REKAPITULASI ANALISIS KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam menilai kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu penilaian kinerja karyawan?	76,7%	23,3%	0%	0%	0%
2	Dalam menilai kinerja karyawan, kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor penilaian kinerja karyawan?	60%	40%	0%	0%	0%
3	Dalam menilai kinerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memprakarsai suatu ide menjadi faktor yang dinilai oleh perusahaan?	26,7%	73,3%	0%	0%	0%
4	Dalam penilaian kinerja karyawan, prestasi kerja karyawan sangat dinilai oleh perusahaan?	46,7%	53,3%	0%	0%	0%
5	Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan penilaian kerja karyawan?	53,3%	46,7%	0%	0%	0%
6	Kecakapan karyawan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?	40%	60%	0%	0%	0%
7	Kejujuran karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja?	60%	40%	0%	0%	0%
8	Sikap kepemimpinan seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian kerja karyawan?	43,3%	56,7%	0%	0%	0%
9	Tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam	46,7%	53,3%	0%	0%	0%

	penilaian kinerja karyawan?					
10	Kedisiplinan karywan dalam bekerja dan mentaati peraturan perusahaan merupakan faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan?	16,7%	83,3%	0%	0%	0%
	Rata-rata		52,99%			

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

4.4 Analisis hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan kantor pusat pada PT Sari Kresna Kimia.

Penyeleksian tenaga kerja merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi/perusahaan. Sebab dengan adanya hasil seleksi tenaga kerja yang baik, maka kinerja karyawan perusahaan tersebut akan baik pula sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Untuk mengetahui pendapat para kepala unit tentang pelaksanaan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan kantor pusat pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta, telah disebarakan 30 kuesioner kepada kepala unit kerja yang memiliki staff dari eleson terbawah hingga teratas.

Dalam penilaian ini akan di analisis hubungan dari seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengujian ini, maka tujuan akhir dari penuisan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan kantor pusat pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta. Adapun analisis yang digunakan adalah korelasional.

Analisa korelasi bertujuan untuk dapat membuktikan ada tidaknya hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan yang di laksanakan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta.

Adapun hasil dari perhitungan yang diperoleh dari data kuesioner yang ada adalah sebagai berikut :

4.4.1 Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS

SPSS adalah program atau *software* yang digunakan untuk olah data statistik, SPSS yang digunakan ialah SPSS 16. Berikut adalah hasil dari perhitungan SPSS 16 mengenai Variabel seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 4.26 berikut :

Tabel 4.26
Uji korelasi antara variable seleksi tenaga kerja dengan variable
kinerja karyawan
Correlations

			Seleksi tenaga kerja	Kinerja karyawan
Spearman's rho	Seleksi tenaga kerja	Correlation Coefficient	1.000	.677**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.677**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan bahwa antara data X (variabel seleksi tenaga kerja) dengan variable Y (variabel kinerja karyawan) mempunyai nilai p atau nilai korelasi sebesar 0,677. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan sedang. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang(cukup kuat) dan signifikan antara variabel seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan serta terdapat hubungan yang signifikan dari kedua variabel diatas. Artinya bila semakin baik seleksi tenaga kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.4.2 Uji hipotesis

Untuk mengetahui nyata atau tidaknya hubungan antara variabel seleksi tenaga kerja dengan variabel kinerja karyawan, maka penulis akan melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel titik persentase distribusi t dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada hubungan seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$ Ada hubungan seleksi tenaga kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kemudian untuk menguji koefisien korelasi agar dapat diketahui hubungan antara seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} \rightarrow H_0 \text{ diterima dan } H_a \text{ ditolak}$
- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} \rightarrow H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima}$

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,67 \cdot \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,67)^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,67 \cdot \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,4489}}$$

$$t_{\text{hit}} = \frac{0,67 \times 5,29}{\sqrt{0,551}}$$

$$t_{\text{hit}} = \frac{3,5443}{0,742}$$

$$t_{\text{hit}} = 4,77$$

Daerah Kritis untuk menilainya harus melakukan perbandingan dengan tabel t dengan tingkat keyakinan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk mencari nilai t tabel caranya dengan perhitungan, yaitu :

$$n = 30$$

$$df = n - 2$$

$$= 30 - 2$$

$$= 28$$

$$\alpha = 0,05 \text{ (tingkat keyakinan 95\%)}$$

$$\text{Maka } t_{\text{tabel}} = df ; 0,05$$

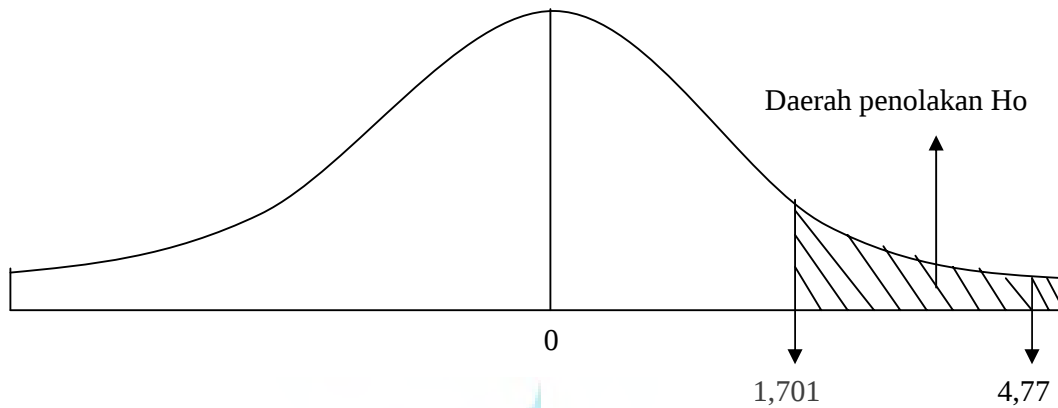
$$= 28 ; 0,05$$

$$= 1,701$$

Kemudian nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel untuk tingkat kesalahan 5% uji satu pihak dan $dk = n - 2$ maka di peroleh t tabel, hal ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Uji hipotesis satu sisi



Berdasarkan gambar di atas, maka dinyatakan bahwa t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau untuk lebih jelasnya dapat dinyatakan dalam bentuk $t_{hitung} (4,77) > t_{tabel} (1,701)$ karena jika $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan antara seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bila semakin baik seleksi tenaga kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan yang penulis ambil untuk variabel seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta berdasarkan hasil kuesioner yang diolah dan hasil dari rekapitulasi analisa pendidikan dan pelatihan ternyata seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan oleh kantor pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta telah memberikan dampak positif bagi karyawan. Itu dapat dilihat dari mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah persentase 64,45%.
2. Kesimpulan yang penulis ambil untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner yang diolah dan hasil dari rekapitulasi analisa kinerja karyawan ternyata performance seorang karyawan memiliki tingkat persentase tertinggi, itu dapat dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah persentase sebesar 52,99%.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (variabel seleksi tenaga kerja) dengan data Y (variabel kinerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,67 Nilai ini membuktikan bahwa kedua variabel

mempunyai hubungan yang signifikan. Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Nilai ini juga membuktikan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan. Artinya semakin baik nilai variabel X (variabel seleksi tenaga kerja) maka semakin baik nilai variabel Y (variabel kinerja karyawan).

5.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis mencoba untuk mengajukan saran bagi PT Sari Kresna Kimia Jakarta yang antara lain adalah dalam pelaksanaan seleksi tenaga kerja yang baik disarankan agar tepat dalam memilih seorang karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dibidangnya dan mendapatkan performance/kinerja yang baik pula.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA