JURNAL
EKONOMI PEMBANGUNAN

ISSN No. 0852 - 9124

- *Ahmad Nizam*
  The Analysis Of Indonesian Transfer System And Its Impact In NAD Province Budget.
- *M. Husin Ismayanda*
  Analisis Ekonomi Perencanaan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Mini Dengan Kapasistas Produksi 7 Ton Perjam.
- *Aida Yulia Mirza*
  Efektivitas Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pada Transaksi Online (Studi Kasus Pada BPD Aceh).
- *Hamdi Harmen*
  Pengaruh Sistem Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO).
- *Hasdi Aimon*
  Analisis Regional Pengaruh Kapital Publik Manusia Terhadap Perekonomian Di Indonesia.
- *Srinita*
  Tenaga Kerja Ilegal Di Negara Jiran Malaysia.
- *T. Makmur Indra*
  Alokasi Penggunaan Faktor Produksi Usaha Tani Kentang Di Kecamatan Bandar Kabupaten Aceh Tengah.

Volume : IX, No. 14, November 2005

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam

JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN

Vol. IX, No. 14, November 2005

The Analysis Of Indonesian Transfer System And Its Impact In NAD Province Budget.
Ahmad Nizam *1 - 10*

Analisis Ekonomi Perencanaan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Mini Dengan Kapasitas Produksi 7 Ton Perjam.
M. Husin Ismayanda *11 - 18*

Efektivitas Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pada Transaksi Online (Studi Kasus Pada BPD Aceh).
Aida Yulia Mirza *19 - 27*

Pengaruh Sistem Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO
Hamdi Harmen *29 - 34*

Analisis Regional Pengaruh Kapital Publik Manusia Terhadap Perekonomian Di Indonesia.
Hasdi Aimon *35 - 43*

Tenaga Kerja Ilegal Di Negara Jiran Malaysia.
Srinita *45 - 52*

Alokasi Penggunaan Faktor Produksi Usaha Tani Kentang Di Kecamatan Bandar Kabupaten Aceh Tengah.
T. Makmur Indra *53 - 62*

PENGARUH SISTEM SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO)

Hamdi Harmen
Fakultas Ekonomi Unsyiah

Abstract

Employees selection system an company determine ability of the employees in reaching employees work achievement which is flange to efficacy attainment of company target. For that, selection system is important and also have an effect for attainment of employees work achievement an organization. That's also felt at PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero), so that require to be done this research. This research aim to know the impact of selection system on employees work achievement at PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). With simple random sampling method, taken counted 100 people from all population of company employees, with assumption that population have the homogeneous character to be by responder or sample research. Result of research indicate that correlation coefficient (R) equal to 0,659 is meaning that's are relation other influencing close enough between free variable of system select with variable tied employees work achievement.
Later; Then acquirement of value F count 18,262 with probability at level of significancy 0,000 indicating that influence between system select with work achievement is significant.

Key word : Selection System, Employees Work Achievement

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) begitu pesat dan sangat mengagumkan. Hal ini mengingatkan kita untuk sadar betapa pentingnya penguasaan IPTEK di era globalisasi.

PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) didirikan pada tanggal 24 februari 1982 merupakan perusahaan yang memproduksi/menghasilkan pupuk urea untuk keperluan dalam negeri dan tujuan ekspor ke negara-negara Asia. Perusahaan juga mengikuti perkembangan IPTEK serta meningkatkan kinerja para karyawan agar kesinambungan karyawan tetap berlangsung.

Karyawan adalah aset utama perusahaan ; yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas

organisasi. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan; agar efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Seleksi (pengadaan) karyawan adalah langkah yang sangat penting dan strategis untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar proses berjalan sempurna, perlunya objektifitas yang berhubungan dengan dasar penilaian dan petugas seleksi. Sehubungan dengan ini Umar (2001) menyatakan bahwa seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan agar lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Lebih lanjut Nawawi (2003) menjelaskan proses seleksi tidak sekedar dimaksudkan untuk menjaring dari jumlah pelamar atau calon yang melebihi jumlah kekosongan yang akan diisi, karena yang penting dan utama untuk mendapatkan "the right man on the right job".

Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya akan berdampak positif bagi prestasi kerja karena mereka dapat bekerja optimal sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa beberapa organisasi gagal merancang sistem seleksi mereka sedemikian rupa untuk memaksimalkan kemungkinan bahwa kecocokan orang/pekerja yang tepat akan dicapai. Bila terjadi kekeliruan, kinerja calon yang dipilih dapat kurang memuaskan. Lebih lanjut Siagian (1999) mengemukakan langkah-langkah dalam seleksi antara lain : Penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat refensinya, evaluasi kesehatan, wawancara oleh manajer, pengenalan pekerjaan, dan keputusan atas lamaran.

Istilah kinerja berasal dari hubungan performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Siagian (1999) mengemukakan bahwa prestasi karyawan juga merupakan pencerminan prosedur pengadaan karyawan yang ditempuh oleh bagian personalia. Artinya, jika sistem seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem tersebut kurang tersebut kurang baik tidak mustahil prestasi kerja karyawanpun tidak setinggi yang diharapkan. Jadi, bukan hanya terletak pada kekurangmampuan karyawan yang bersangkutan. Sehubungan dengan ini Handoko (1998) menyebutkan kegunaan penilaian prestasi kerja, yang terdiri dari: perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidak-teraturan informasional, kesalahan disain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.

Ada dua macam objektifitas yang mempengaruhi suatu proses seleksi.

1. Objektifitas yang berhubungan dengan ukuran yang menjadi dasar untuk menilai para pelamar.
2. Objektifitas yang menyangkut dengan diri para petugas seleksi. Untuk hal ini perlu seleksi kejujuran dan keahlian para petugas.

Akhirnya peningkatan karier dapat terwujud karena itu merupakan harapan semua karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui apakah sistem seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

Penelitian ini diharapkan dapat berguna : 1) Untuk sumbangan pikiran bagi para pengambil keputusan / pimpinan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) dalam hal pengadaan karyawan di masa yang akan datang. 2) Untuk menambah wawasan peneliti dalam bidang Manajemen SDM. 3) Untuk menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang berminat dalam bidang ini.

Penelitian ini bertolak pada kerangka pemikiran bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sistem seleksi. Oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Sistem seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (persero) yang berlokasi di Kabupaten Aceh Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan, dimana akan dipilih sebanyak 100 orang diantaranya untuk dijadikan sampel/responden penelitian. Pemilihan sampel secara acak dilakukan berdasarkan asumsi bahwa populasi bersifat homogen.

Sampel atau responden di-wawancarai dan diberikan kuisioner yang telah disusun dan dipersiapkan. Kuisioner berisikan daftar pertanyaan-pertanyaan mengenai : test penerimaan (X_1), pemeriksaan referensi (X_2), evaluasi medis (X_3), keputusan penerimaan (X_4), dan prestasi kerja (Y).

Data yang terkumpul diolah untuk melihat tanggapan responden terhadap test penerimaan, pemeriksaan referensi, evaluasi medis dan keputusan penerimaan akan disajikan

Ada dua macam objektifitas yang mempengaruhi suatu proses seleksi.

1. Objektifitas yang berhubungan dengan ukuran yang menjadi dasar untuk menilai para pelamar.
2. Objektifitas yang menyangkut dengan diri para petugas seleksi. Untuk hal ini perlu seleksi kejujuran dan keahlian para petugas.

Akhirnya peningkatan karier dapat terwujud karena itu merupakan harapan semua karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui apakah sistem seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

Penelitian ini diharapkan dapat berguna : 1) Untuk sumbangan pikiran bagi para pengambil keputusan / pimpinan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) dalam hal pengadaan karyawan di masa yang akan datang. 2) Untuk menambah wawasan peneliti dalam bidang Manajemen SDM. 3) Untuk menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang berminat dalam bidang ini.

Penelitian ini bertolak pada kerangka pemikiran bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sistem seleksi. Oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Sistem seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (persero) yang berlokasi di Kabupaten Aceh Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan, dimana akan dipilih sebanyak 100 orang diantaranya untuk dijadikan sampel/responden penelitian. Pemilihan sampel secara acak dilakukan berdasarkan asumsi bahwa populasi bersifat homogen.

Sampel atau responden di-wawancarai dan diberikan kuisioner yang telah disusun dan dipersiapkan. Kuisioner berisikan daftar pertanyaan-pertanyaan mengenai : test penerimaan (X_1), pemeriksaan referensi (X_2), evaluasi medis (X_3), keputusan penerimaan (X_4), dan prestasi kerja (Y).

Data yang terkumpul diolah untuk melihat tanggapan responden terhadap test penerimaan, pemeriksaan referensi, evaluasi medis dan keputusan penerimaan akan disajikan

dalam bentuk tabel frekuensi untuk melihat nilai rata-rata. Demikian juga data mengenai prestasi kerja karyawan akan dilihat dari tanggapan responden tersebut. Editing dan cleaning data dan informasi yang telah terkumpul untuk mendapatkan data yang valid. Tabel frekuensi dan tabel silang diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Struktur data yang dipergunakan berbentuk interval dengan memakai skala likert dengan kriteria :1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

Peralatan statistik yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) dengan berbagai karakteristik yang berbeda-beda. Dari 100 orang responden, yang berjenis kelamin laki–laki sebanyak 63 orang (63%) sementara perempuan hanya 37 orang (37%). Selanjutnya berdasarkan usia, paling banyak responden berusia antara 36-40 tahun yaitu 36 orang (36%), serta yang paling sedikit adalah responden yang berusia antara 20–25 tahun, yaitu 3 orang (3%).

Berdasarkan status perkawinan didominasi responden dengan status kawin 67 orang (67%), 28 orang (28%) belum kawin, dan masing–masing 3 dan 2 orang saja yang berstatus duda dan janda. Sedangkan menurut tingkat pendidikan paling banyak responden berpendidikan sarjana, yaitu 61 orang (61%), 28 orang (28%) berpendidikan diploma, dan 11 orang (11%) berpendidikan pasca sarjana.

Dari hasil pengujian menggunakan peralatan statistik regresi linier berganda (multiple regression) diketahui bahwa korelasi antara variabel bebas sistem seleksi secara keseluruhan dengan prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,659, yang dapat mengartikan bahwa terdapat hubungan saling mempengaruhi yang cukup erat (koefisien korelasi di atas 0,5) antara variabel sistem seleksi (X) dengan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero). Dengan kata lain dapat juga diartikan bahwa peningkatan atau perubahan pada sistem seleksi dengan sendirinya akan pula meningkatkan prestasi kerja karyawan, maupun sebaliknya. Perolehan nilai signifikansi (terlampir) daripada koefisien korelasi di satu sisi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ketentuan nilai maksimal 0,005, juga menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut adalah sangat nyata.

Selanjutnya perolehan nilai koefisien determinasi (R2) 0,435, berarti bahwa hanya 43,5% variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sistem seleksi (X), sedangkan sisanya sebesar 56,5% (100–43,5) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkup

maupun kapasitas penelitian ini. Artinya masih terdapat banyak faktor lain di luar fokus penelitian ini yang dapat menjelaskan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan pada PT . Pupuk Iskandar Muda (Persero). Perolehan hasil dari kedua nilai tersebut telah dapat membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) adalah dapat diterima. *(H1 diterima)*

Dari uji Anova atau F_{test}, diperoleh F_{hitung} sebesar 18,262 dengan probabilitas pada taraf signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan probabilitas (taraf signifikansi) 0,000 yang jauh lebih kecil dari koefisien maksimum 0,005, maka dengan sendirinya hipotesis pada awal penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) telah dapat dibuktikan atau diterima. *(H_2 diterima)*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada bagian terdahulu dapat diambil beberapa kesimpulan : 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,659 bermakna terdapat hubungan saling mempengaruhi sebesar 65,9 % antara sistem seleksi dan prestasi kerja karyawan. 2) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435 bermakna kemampuan faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian sistem seleksi dalam menjelaskan prestasi kerja adalah 43,5%, selebihnya 56,5% dipengaruhi faktor lain di luar kapasitas penelitian. 3) Perolehan angka signifikasi F sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh sistem seleksi secara keseluruhan (X_1 X_2 X_3 dan X_4) terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

Penelitian ini menyarankan: Sistem seleksi karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) yang telah dilakukan agar dipertahankan disertai penyempurnaan materi-materi soal agar karyawan yang diterima benar-benar 'the right man on the right job". Dengan kondisi tersebut, pada akhirnya prestasi kerja karyawan dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani.T. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Cetakan XII, Yogyakarta : BPFE, 1998

Mangkunegara, P. **Manajemen Kekaryawanan**. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya, 2000

Moekijat. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan VIII, Bandung : Mandar Maju, 1999

Nawawi, H. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Cetakan III, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2003

Nitisemito, A. **Manajemen Personalia**, Jakarta : Ghalia, 1992

Robbins, P.Stephen. **Perilaku Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo, 1996

Santoso, S. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, Jakarta : Elex Media Komputindo, 2000

Siagian, SP. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan VII, Jakarta : Bina Aksara, 1999

Umar, Husein. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001