

## A B S T R A K

Unsur sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentu sangatlah penting peranannya. Tanpa unsur tersebut, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Adanya unsur SDM saja belum cukup, jika tidak ditunjang dengan kualitas yang baik dari SDM tersebut. Untuk memperoleh SDM atau tenaga kerja yang berkualitas tersebut, maka diperlukan adanya penarikan dan seleksi dalam penerimaan karyawan baru. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kegiatan penarikan (perekrutan) dan seleksi sudah berperan dalam penerimaan karyawan baru pada PT Surya Toto Indonesia. Tujuan khususnya adalah untuk mengetahui metode penarikan dan metode seleksi apa saja yang dipergunakan perusahaan serta untuk mengetahui apakah mutu tes seleksi yang dipergunakan perusahaan sudah baik.

Ada beberapa variabel dalam penelitian ini, yaitu metode perekrutan karyawan, metode seleksi karyawan, mutu tes seleksi karyawan dan prestasi kerja karyawan. Sebagai tolok ukur prestasi kerja karyawan digunakan dua indikator, yaitu jumlah produksi rata-rata per hari per karyawan dan tingkat absensi karyawan sedang untuk mutu tes seleksi digunakan pendekatan skor tes seleksi penerimaan karyawan. Alasan penggunaan indikator-indikator tersebut tidak lain karena penilaiannya lebih objektif dan lebih mudah dikuantifikasikan.

Gunatercapainya tujuan penelitian ini penulis menggunakan metodologi penelitian sebagai berikut : Untuk pengumpulan datanya digunakan teknik wawancara dan observasi, pengambilan sampelnya secara purposive dan sampel yang digunakan adalah karyawan bagian produksi sub produksi kloset duduk, wastafel dan kloset jongkok yang telah bekerja selama tiga tahun. Untuk mengetahui metode perekrutan dan metode seleksi digunakan analisis data secara deskriptif kualitatif. Teknik analisis data secara kuantitatif digunakan untuk mengetahui mutu tes seleksi. Analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi dari Spearman, langkah-langkahnya sebagai berikut : (1) menentukan rumus koefisien korelasi Spearman; dan (2) menentukan tes signifikansi korelasi, dalam hal ini digunakan taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi. Korelasi ini dilakukan dua kali, pertama untuk mengetahui hubungan antara skor tes dengan jumlah produksi rata-rata per hari per karyawan, kedua untuk mengetahui hubungan antara skor tes dengan tingkat absensi karyawan.

Hasil analisis data secara deskriptif kualitatif diketahui metode perekrutan yang digunakan adalah promosi, hal ini apabila sumber tenaganya dari dalam perusahaan, dan apabila sumber tenaganya dari luar perusahaan

metode yang digunakan sebagai berikut : dari mulut ke mulut, papan pengumuman, menghubungi masyarakat setempat, menghubungi kantor Depnaker setempat, memasang iklan di harian surat kabar dan lamaran yang masuk secara kebetulan. Metode seleksi yang digunakan adalah seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, formulir lamaran dan tes kesehatan jasmani.

Dari analisis data secara kuantitatif diketahui hubungan antara skor tes dengan jumlah produksi rata-rata per hari yang dihasilkan karyawan sub produksi kloset duduk hasilnya adalah 1,150 dan hubungan antara skor tes dengan tingkat absensinya adalah 1,495 sedang t tabelnya dengan df 13 = + 2,160. Untuk karyawan sub produksi wastafel diketahui hubungan korelasi antara skor tes dengan jumlah produksi rata-rata per hari adalah 0,479 dan hubungan antara skor tes dengan tingkat absensinya adalah - 0,625 sedangkan t tabelnya dengan df 11 = + 2,201. Untuk karyawan sub produksi kloset jongkok diketahui hasil hubungan antara skor tes dengan jumlah produksi rata-rata per hari adalah 1,811 dan hubungan antara skor tes dengan tingkat absensinya adalah 1,515 sedangkan t tabelnya dengan df 10 = + 2,228.

Dengan melihat hasil analisis data tersebut ternyata semua CRnya berada dalam daerah penolakan hipotesis. Dengan kata lain antara skor tes dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi tidak ada hubungan korelasi yang signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi skor tes tidak semakin tinggi (besar) jumlah produksi rata-ratanya dan semakin rendah tingkat absensinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tes seleksi yang digunakan perusahaan mutunya tidak baik, karena tidak mampu memprediksi kemampuan yang disyaratkan untuk pekerjaan karyawan bagian produksi.

Ada beberapa sebab kemungkinan mengapa hipotesis tersebut ditolak, antara lain yaitu mungkin matri tesnya tidak relevan dan tidak valid, mungkin tes tersebut hanya berfungsi untuk membedakan kecerdasan seseorang (pelamar), mungkin untuk karyawan bagian produksi tidak memerlukan prasyarat khusus dan kemungkinan lainnya seperti data sampel yang digunakan hanya mencakup tiga sub karyawan bagian produksi.