

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR ASURANSI JIWA  
DAN KESEHATAN BRI LIFE PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN *Dex*  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI 30/01/2021

**Skripsi Oleh:  
ADINDA SYANIN SAKINA  
01011381722162  
MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KANTOR ASURANSI JIWA DAN KESEHATAN BRI LIFE PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Adinda Syanin Sakina  
Nim : 01011381722162  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

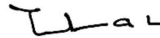
: 1 Desember 2020

Tanggal

: 3 Desember 2020

Dosen Pembimbing

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP. 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR ASURANSI JIWA DAN KESEHATAN BRI  
LIFE PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Adinda Syanin Sakina  
NIM : 01011381722162  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**ASLI**

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI 30/01/2021

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 Januari 2021  
Panitia Ujian Komprehensif

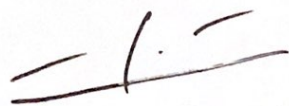
Ketua



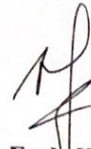
**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.**  
NIP. 195607011985031003

Anggota

Anggota

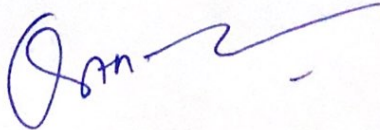


**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA**  
NIP. 195105121978031002



**Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:  
Nama : Adinda Syanin Sakina  
Nim : 01011381722162  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Skripsi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **“PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR ASURANSI JIWA DAN KESEHATAN BRI LIFE PALEMBANG”**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
Tanggal Ujian : 15 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak di sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 15 Januari 2020  
Pembuat Pernyataan,



Adinda Syanin Sakina  
NIM. 01011381722162

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
- 2) Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengarahkan serta membimbing selama penyusunan skripsi ini.
- 3) Bapak Drs. H. Ahmad Nazaruddin, M.M selaku pembimbing akademis yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 4) Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
- 5) Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Ketua Program Studi Sarjana yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
- 6) Ibu Aliya selaku akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.
- 7) Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.
- 8) Kedua orang tua, Papa dan Mama, serta Kak Wisya, Kak Nino, Kak Vani tercinta, yang telah memberikan dukungan material dan moral, kasih sayang

- 8) Kedua orang tua, Papa dan Mama, serta Kak Wisya, Kak Nino, Kak Vani tercinta, yang telah memberikan dukungan material dan moral, kasih sayang yang tak terhingga, serta doa kepada penulis selama rangkaian perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
- 9) Sahabat-sahabat terbaik sedari SMP dan SMA yang selalu memberi dukungan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri, United Squad Nanda Safira Alisa, Safira Nurista, Nur Afiah Anggriani Wulandari, Aisyah Fristania Ditamor, Wulan Kencana Adjani, Vania Putri Novlesyah, Nabila Siti Sarah, Safira Nur Fadhillah dan Subeat-Cheese.
- 10) Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa bahagia dan masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini Dheasya Athiyyah Saad, Chania Putri Adelly, Saskia Nurul Aini, dan Shinta Feliantina.
- 11) Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa bahagia dan masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini khususnya Adam Shofwan, serta Feraldi Nugraha, Achmad Zul Fauzan, M Faqi Putra Arzi, Febrianowen.
- 12) Seluruh teman-teman Manajemen Unsri 2017, kakak dan adik manajemen yang telah menemani dan mendukung penulis dalam perkuliahan hingga penyusunan skripsi; dan
- 13) Seluruh pihak yang membantu penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palembang, 15 Januari 2020

  
Penulis

## ABSTRAK

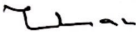
### Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life Palembang

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life Palembang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life Palembang. Sampel yang diambil yaitu manager pada setiap divisi sebanyak 30 orang manager untuk dijadikan responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, proses seleksi karyawan harus sangat diperhatikan dan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

*Kata Kunci : Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan.*

Pembimbing I

Pembimbing II

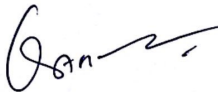


Drs. Yuliansvah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT**

***The Effect Of Employee Selection On Employee Performance  
At The Regional Office Of The Life and Health Insurance BRI Life Palembang***

*This research examines the effect of employee selection on employee performance at the Regional Office of the Life and Health Insurance BRI Life Palembang. The purpose of this study was to determine how the influence of employee selection on the employee performance at the Regional Office of the Life and Health Insurance BRI Life Palembang. The sample used is the manager in each division of 30 managers to become the respondents. The method used in this research is data analysis techniques using simple linear regression analysis. The results of research based on testing indicate that employee selection has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the employee selection process must be carefully considered and adjusted according to the applicable regulations so the company will get the right employees for the job according to their abilities.*

**Keywords: Employee Selection, Employee Performance.**

*Advisor I*

*Advisor II*

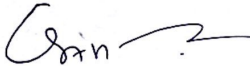


**Drs. Yuliansvah M. Diah, M.M**  
**NIP. 195607011985031003**



**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA**  
**NIP. 195105121978031002**

***Acknowledge,  
Head of Management Department***



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
**NIP. 197509011999032001**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b><i>ABSTRACT</i>.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Seleksi Karyawan .....	8
2.1.1. Proses Seleksi Karyawan .....	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan Dalam Seleksi .....	12
2.2. Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.3. Penelitian Terdahulu.....	16
2.4. Kerangka Pemikiran .....	18
2.5. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
3.1 Ruang Lingkup .....	20

3.2	Rancangan Penelitian .....	20
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	21
3.3.1	Jenis Data .....	21
3.3.2	Sumber Data.....	21
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.5	Populasi dan Sampel.....	22
3.5.1	Populasi .....	22
3.5.2	Sampel.....	22
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	22
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	24
3.7.1	Uji Validitas .....	25
3.7.2	Uji Reabilitas.....	26
3.8	Uji Statistik.....	26
3.8.1	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	26
3.8.2	Koefisien Korelasi r .....	27
3.8.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	27
3.8.4	Uji Hipotesis.....	27
3.8.4.1	Uji t.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>29</b>
4.1	Sejarah Kantor .....	29
4.2	Visi dan Misi .....	30
4.2.1	Visi .....	30
4.2.2	Misi .....	30
4.3	Struktur Organisasi.....	30
4.4	Kebijakan.....	53
4.5	Hasil Penelitian.....	54
4.5.1	Karakteristik Responden .....	54
4.5.1.1	Pendidikan Responden .....	54
4.5.1.2	Jenis Kelamin Responden.....	54
4.5.1.3	Usia Responden .....	55
4.5.2	Uji Instrumen Penelitian .....	55
4.5.2.1	Uji Validitas.....	55
4.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.6	Analisis Deskriptif.....	57

4.6.1	Persepsi Responden terhadap Seleksi Karyawan.....	57
4.6.2	Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.7	Uji Statistik .....	64
4.7.1	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	64
4.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	65
4.7.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
4.8	Uji Hipotesis.....	66
4.8.1	Uji t.....	66
4.9	Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	67
<b>BAB V</b>	.....	69
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan.....	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	25
Tabel 4.1 Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.3 Usia Responden.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Seleksi Karyawan.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas.....	56
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Seleksi Karyawan.....	56
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Seleksi BRI Life Palembang Marketing & Staff.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Divisi Penjualan <i>Bancassurance</i> .....	29
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Divisi Penjualan <i>Agency &amp; Syariah</i> .....	33
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Divisi Penjualan Aliansi & Digital .....	38
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Divisi Operasional Teknologi Informasi.....	42
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Divisi Manajemen Produk.....	44
Gambar 4.6 Struktur Organisasi Divisi Manajemen Keuangan & Akuntansi...	47
Gambar 4.7 Struktur Organisasi Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Seleksi Karyawan.....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 3. Hasil Uji Realibilitas.....	76
Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Uji Hipotesis.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu kunci di dalam reformasi ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki ketrampilan, serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Organisasi adalah orang-orang yang dikoordinasikan; tersusun dari sub-sistem yang saling berkaitan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, dan wewenang, serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai (Menurut Riva'i 2015). Sebagaimana yang dapat kita lihat melalui perkembangan dunia usaha saat ini, bahwa sumber daya manusia adalah asset penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sendiri melekat pada perusahaan apapun sebagai factor penentu efektivitas perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik dalam memperoleh keuntungan maupun dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri, dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dapat dikatakan bahwa kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas maupun kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa diiringi dengan pemahaman yang jelas mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang

dimilikinya. Dengan kata lain perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya.

Agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik, maka dari itu hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan ataupun kemampuan karyawannya. Dalam bidang personalia, permasalahan yang mungkin ada atau terjadi adalah dimulai dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi karyawan, sampai dengan pemberhentian karyawan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan (Simamora, 2004). Seleksi penerimaan karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam kegiatan di bidang personalia. Dengan adanya seleksi, perusahaan akan mendapatkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya baik dari kuantitas maupun kualitas yang akan menjamin kelancaran aktivitas maupun tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk menempati jabatan yang sedang kosong agar tugas-tugas pada jabatan tersebut tetap dapat dilaksanakan. Maka dari itu perusahaan harus mendapatkan pekerja yang memiliki kemampuan ataupun keterampilan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggungjawabnya.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang ada menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai contoh di tunjukkan oleh penelitian yang di tulis oleh (Nur Hamidatur Rohmah dn Triseno Anjanarko, 2014) dengan judul “Pengaruh seleksi dn penempatan terhadap kinerja karyawan outsourcing pt. Karya bintang mandiri” dan (Ibnu Al Avisena, 2016) dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Divisi Produksi di PT.Barata Indonesia Persero Gresik”

Namun ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa seleksi tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai contoh di tunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Rigska R. Muntu, Vicktor. P.K. Lengkong, Raymond Ch Kawet, 2017)



dengan judul “Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia ( persero ), tbk kantor cabang manado”

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun ada juga hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda menimbulkan *research gap*, maka dari itu perbedaan hasil penelitian yang sudah ada tersebut perlu untuk diperjelas lagi tentang sejauh mana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

BRI Life didirikan oleh dana pensiun BRI pada tanggal 28 oktober 1987, untuk memenuhi kebutuhan serta melengkapi pelayanan kepada nasabah kredit bank BRI. BRI Life meluaskan layanannya dengan membuka unit usaha Asuransi Syariah disertai dengan kantor penjualan syariah. BRI Life dan Bank BRI melakukan pengembangan saluran bisnis Bancassurance di Bank BRI yang tersebar di berbagai kota-kota besar di Indonesia. BRI Life diakuisi oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing BRI Life. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan menggunakan dan memelihara karyawan dalam kaulitas dan kuantitas yang tetap.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya seleksi karyawan yang baik dan efektif untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di BRI Life Palembang.

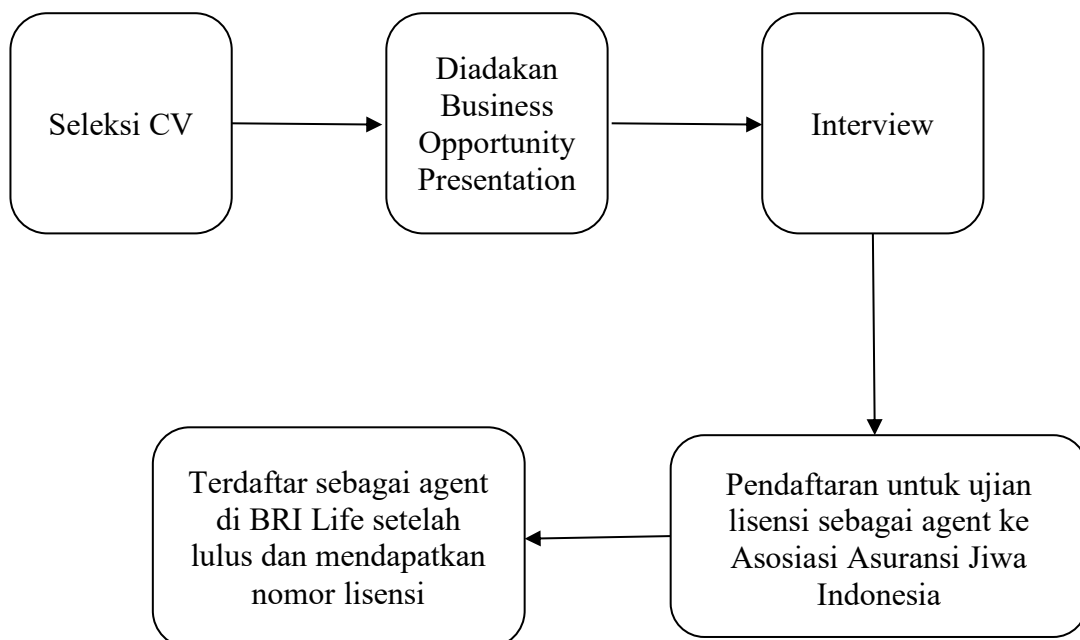
Berikut ini adalah data jumlah karyawan berdasarkan jabatan dan pendidikan BRI Life Palembang :

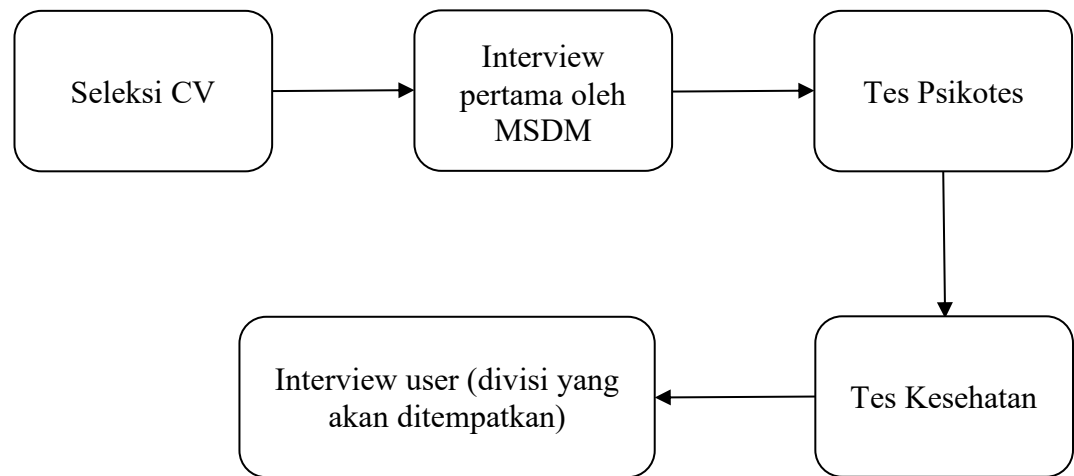
**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan pada Kantor BRI Life Palembang Tahun 2020**

No.	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1.	Manager	S1/S2	30
2.	Marketing/sales	S1/D3	26
3.	Staff	S1	41
Jumlah			97

*Sumber BRI LIFE PALEMBANG*

Dari table 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan BRI Life Palembang berjumlah 97 orang yang terdiri dari divisi Manajemen Keuangan & Akuntansi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penjualan Agency & Syariah, Penjualan Bancassurance, Penjualan Aliansi & Digital, Operasional Teknologi Informasi, Manajemen Produk.





**Gambar 1.1**

**Proses Seleksi BRI Life Palembang Marketing & Staff**

*Sumber BRI LIFE PALEMBANG*

Dari gambar 1.2 diatas dapat di jelaskan bagaimana tahapan proses seleksi bagian marketing dan staff admin pada kantor BRI Life Palembang.

Hal pertama yang dilakukan BRI Life Palembang untuk melakukan seleksi karyawan adalah seleksi CV. Seluruh calon karyawan yang akan melamar harus melampirkan CV, yang dimana CV tersebut berguna untuk perusahaan mengetahui latar belakang pendidikan, pengalaman, ataupun keterampilan pelamar. Proses selanjutnya pada seleksi marketing sebelum melakukan wawancara calon karyawan yang melamar akan diadakan *Business Opportunity Presentation* (Prensentasi Peluang Bisnis), namun pada bagian staff admin langsung melakukan proses wawancara pertama oleh Manager personalia. Calon karyawan yang melamar marketing selanjutnya melakukan pendaftaran untuk ujian lisensi sebagai agent ke Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia, jika dinyatakan lulus dan mendapatkan nomor lisensi maka sudah terdaftar sebagai agent di BRI Life. Berbeda dengan calon karyawan marketing, proses seleksi staff admin selanjutnya setelah wawancara pertama dalah tes psikotes, tes kesehatan, dan kemudian terakhir wawancara untuk penempatan divisi.

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017 - 2019**

Penilaian Kinerja Karyawan	Nilai Tahun	Nilai Tahun	Nilai Tahun
	2017	2018	2019
Kehadiran	76	80	78
Kepatuhan	69	78	80
Pemberian Sanksi	79	75	70
Pencapaian Tugas	85	82	76
Hubungan antar Karyawan	87	80	78
<b>TOTAL</b>	<b>79.2</b>	<b>79</b>	<b>76.4</b>

*Sumber Data Kinerja BRI LIFE PALEMBANG*

**Keterangan Tabel 1.2 Kinerja Karyawan :**

Bobot			
85-100	75-84	65-74	<65
Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang

*Sumber Data Kinerja BRI LIFE PALEMBANG*

Berdasarkan tabel 1.3 data penilaian kinerja karyawan, dapat kita lihat bahwa adanya penurunan kinerja pada tahun 2019 dibandingkan pada tahun 2017 dan 2018. Pencapaian tugas karyawan atau target penjualan yang diharapkan perusahaan semakin menurun. Begitupula pada tingkat kehadiran yang menurun pada tahun 2019 daripada tahun-tahun sebelumnya. Serta adanya penurunan terhadap hubungan antar karyawan yang dikhawatirkan akan berpengaruh dalam proses kerja sama antar karyawan.

Fenomena kinerja pada kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life adalah menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2019 sehingga perusahaan harus kembali melakukan proses seleksi dikarenakan karyawan yang tidak mencapai target. Berdasarkan pada proses seleksi kantor BRI Life table 1.2 dapat dilihat bahwa BRI

Life tidak melakukan tes tertulis dan kesehatan pada proses seleksi marketing kemudian tidak melakukan tes tertulis pada proses seleksi staff.

Hal inilah yang mengindikasikan bahwa ada masalah pada seleksi yang kurang baik sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka hal inilah yang menjadi dasar kuat penulis untuk mengambil judul : “ **Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life Palembang**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor asuransi jiwa dan kesehatan BRI life Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor asuransi jiwa dan kesehatan BRI Life Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk aplikasi ilmu Metodologi Penelitian dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diharapkan memberikan manfaat untuk penerapan di dunia kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen BRI Life dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi sumber daya manusia ke depan, khususnya dalam rangka melakukan seleksi tenaga kerja baru sehingga akan mampu membantu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkinerja baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina<sup>2</sup>, K. O. M., & Lucky.O.H.Dotulong<sup>3</sup>. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Agung Augustrianto, Ahmad Riadi, A. S. (2016). *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap*. 19(1), 19–28.
- Avisena, I. Al. (2016). *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap*. 19(1), 19–28.
- Caecilia Rosa Permatasari<sup>1</sup>, Dr. Hari Susanta Nugraha, M. S. (n.d.). *Email : administrasi.bisnis@undip.ac.id*. 1–10.
- Fadilah, A. N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kartodikromo, E., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 363–372.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintah Kabupaten Badung. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.

- Muntu<sup>1</sup>, R. R., & Kawet<sup>3</sup>, V. P. K. L. R. C. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia ( persero ), tbk kantor cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Rio, A., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt . Unilever indonesia , Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 489–505.
- Rivai, Veithzal . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Depok : RajaGrafindo Persada.
- Rohmah, N. H., & Anjanarko, T. (2014). *Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan outsourcing pt . Karya bintang mandiri*. 6.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendek atan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutomo, P. T., & Sejati, S. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai*. II(1), 39–47.
- Wahyu Bima Kartika. (2016). *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap*. 19(1), 19–28.