

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KONSELING
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT ASURANSI SINARMAS CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Susilo

NIM.1801110111

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

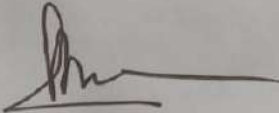
2022

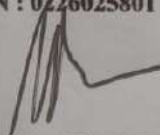
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Susilo
Nomor Pokok : 1801110111
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09-10-2022 Pembimbing I : 
MA. Baidowi, SE., M.M
NIDN : 0226025801


Tanggal 09-10-2022 Pembimbing II : 
Nur Even, SE., M.M
NIDN : 0202076102

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 10-10-2022

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 10-10-2022


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301

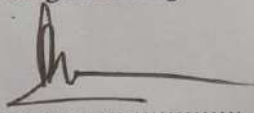
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Susilo
Nomor Pokok : 1801110111
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 01-10-2022 Ketua Penguji :


MA. Baidowi, SE., M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal 09-10-2022 Penguji I :


Nur Even, SE., M.M
NIDN : 0202076102

Tanggal 09-10-2022 Penguji II :



Amrillah Azrin, SE.MM
NIDN : 0203026201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 10-10-2022

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 10-10-2022


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi,tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik”.*
- *“Saya bisa menerima kegagalan, tapi saya tidak bisa menerima segala hal yang tak pernah diusahakan”.*

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa, Bangsa, dan Agama*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susilo
Npm/Nomor Pokok : 1801110111
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 30 September 2022



Susilo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul " Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. M.Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak MA. Baidowi, SE., M.M selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Nur Even, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.2 Rekrutmen	12
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen	12
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen	14
2.1.2.3 Dimensi Rekrutmen	15
2.1.2.4 Indikator Rekrutmen	17
2.1.2.5 Kendala Rekrutmen	18
2.1.2.6 Dimensi Rekrutmen	18
2.1.3 Pelatihan	20

2.1.3.1	Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.3.2	Tujuan pelatihan.....	21
2.1.3.3	Manfaat Pelatihan	24
2.1.3.4	Faktor –faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	25
2.1.3.5	Dimensi-Dimensi Pelatihan.....	25
2.1.3.6	Indikator –indikator Pelatihan	26
2.1.4	Konseling.....	27
2.1.4.1	Pengertian Konseling	27
2.1.4.2	Proses Konseling.....	29
2.1.4.3	Pendekatan Konseling	29
2.1.4.4	Langkah-langkah Konseling.....	30
2.1.4.5	Keterampilan Konseling	31
2.1.4.6	Dimensi Konseling.....	33
2.1.4.7	Indikator Konseling.....	34
2.1.4.8	Tujuan Konseling Kerja bagi Karyawan.....	35
2.1.5	Produktivitas Kerja	37
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja	37
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	38
2.1.5.3	Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan.....	41
2.1.5.4	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	42
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	43
2.3	Kerangka Berfikir	44
2.4	Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	46
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.1	Sumber Data	46
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	47
3.3	Populasi dan Sample	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Sample	48

3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	49
3.4.1	Variabel Penelitian.....	49
3.4.2	Defenisi Operasional.....	50
3.5	Instrument Penelitian	52
3.5.1	Uji Validitas.....	54
3.5.2	Uji Reliabilitas	54
3.6	Teknik Analisis Data.....	55
3.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.6.2	Uji Normalitas Data	57
3.7	Uji Hipotesis	57
3.7.1.1	Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan.....	57
3.7.1.2	Uji t (Uji Hipotesis secara Parsial).....	59
3.7.1.3	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum PT. Asuransi Sinarmas	62
4.1.1	Profil Singkat PT Asuransi Sinarmas	62
4.1.2	Visi dan Misi PT. Asuransi Sinar Mas	62
4.1.2.1	Visi PT. Asuransi Sinar Mas	62
4.1.2.2	Misi PT. Asuransi Sinar Mas	63
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Asuransi Sinar Mas	63
4.1.3.2	Uraian Tugas	64
4.2	Pembahasan dan Interpretasi	67
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	67
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	67
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.3	Hasil Uji Instrument Penelitian	69
4.3.1	Uji Validitas	69
4.3.2	Uji Realibilitas	72
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
4.4.1	Analisis Linier Berganda	75
4.4.2	Koefisien Korelasi	77

4.4.3 Koefisien Determinasi	78
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	78
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	78
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran – saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Target Standart Seluruh Karyawan Pemasaran PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang Tahun 2019-2021	6
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	43
3.1 Jadwal Penelitian	46
3.2 Definisi Operasional.....	50
3.3 Skala Likert.....	53
3.4 Interval Koefisien.....	57
4.1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)	69
4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)	70
4.3 Hasil Uji Validitas Konseling (X3).....	70
4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	71
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	72
4.6 Hasil Uji Normalitas	73
4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	74
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76
4.9 Hasil Uji Koefesien Korelasi.....	77
4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi	78
4.11 Hasil Uji F	79
4.12 Hasil Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	44
4.1 Struktur Organisasi PT. Asuransi Sinar Mas	
Kantor Cabang Palembang.....	64

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

Susilo, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang (Dibawah bimbingan Bapak MA. Baidowi,SE.,M.M dan Ibu Nur Even,SE.,M.M,)

PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Bank & Finansial, Asuransi khususnya wilayah kota Palembang. Perusahaan memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak prosedural atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,957 + 0,379 X_1 + 0,298 X_2 + 0,137 X_3$ hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling secara simultan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling sangat memberikan dampak yang signifikan Produktivitas Kerja PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,830 (83,00 %), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 83,00 % sedangkan sisanya yaitu 17,40 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempengaruhi Produktivitas Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja ditinjukan dengan nilai sig t (0,006) < a (0,05). variabel Konseling mempengaruhi Produktivitas Kerja ditinjukan dengan nilai sig t (0,014) < a (0,05).

PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang harus lebih memperhatikan Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling sebaiknya melakukan Produktivitas Kerja secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja Produktivitas Kerja. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi, arahan dan juga solusi pada karyawan oleh atasan agar Produktivitas Kerja semakin baik.

Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Susilo, Effect of Recruitment, Training, and Counseling on Employee Work Productivity at PT Asuransi Sinarmas Palembang Branch (Under the guidance of Mr. MA. Baidowi, SE., M.M and Mrs. Nur Even, SE., M.M.)

PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Palembang Branch is a company engaged in Bank & Finance, Insurance, especially the Palembang city area. The company has a policy of conducting a recruitment and selection process by recruiting unprocedural employees or not using recruitment procedures in general so that from that policy the quality of human resources obtained does not guarantee that they can do a good job.

This study aims to determine the effect of recruitment, training, and counseling on employee productivity at PT Asuransi Sinarmas Palembang branch. The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 5.957 + 0.379 X1 + 0.298 X2 + 0.137 X3$ this shows that Recruitment, Training and Counseling can simultaneously increase Work Productivity of PT Asuransi Sinarmas Palembang Branch, in other words that The influence of recruitment, training and counseling has a significant impact on the work productivity of PT Asuransi Sinarmas Palembang branch. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square (R²) is 0.830 (83.00 %), this figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable (Recruitment, Training and Counseling) on the dependent variable (Work Productivity) is 83.00% while the remaining 17.40% is influenced by other variables not examined in this research.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of Recruitment, Training and Counseling together affect Work Productivity. This shows the value of sig F (0.000) < 0.05. The results of the partial test also show that the Recruitment variable affects Work Productivity indicated by the value of sig t (0.000) < a (0.05), the variable Training affects Work Productivity indicated by the value of sig t (0.006) < a (0.05). Counseling variable affects Work Productivity indicated by the value of sig t (0.014) < a (0.05).

PT Asuransi Sinarmas Palembang Branch should pay more attention to Recruitment, Training and Counseling should conduct Work Productivity regularly, which is once a month in order to evaluate and avoid any factors that can hinder the work process of Work Productivity. If it supports, it is very good to facilitate and provide motivation, direction and also solutions to employees by superiors so that work productivity is getting better.

Keywords: Recruitment, Training, Counseling and Work Productivity

RIWAYAT HIDUP

Susilo dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 4 Februari 2001, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sudir dan Ibu Wiwik Hartati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 152 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 55 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2022

Susilo

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlihatkan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian Simamora (2016:34).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya Jufrizen (2018:5). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yag dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut..

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) dalam dunia industri biasa disebut dengan istilah karyawan, senantiasa menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan. Ia akan dapat bertahan dan terus berkembang jika didukung

oleh karyawan yang berkualitas. Salah satu dukungan yang diberikan oleh para karyawan diwujudkan melalui kinerja atau *performance*. berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut

Menurut Sutrisno (2016: 148-155), Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. bahwa sebuah proses rekrutmen yang dimulai dari pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Dimana calon yang diterima ialah yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Dimana keberhasilan rekrutmen ini akan membawa peningkatan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Diduga Rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Rekrutmen berperan penting dalam proses memilih serta penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Proses rekrutmen calon karyawan harus dilakukan secara tepat dan baik, jika proses ini berjalan sesuai prosedur yang ada akan menghasilkan sekelompok pelamar yang berkualitas dimana nantinya dapat menjamin dan memenuhi persyaratan yang berguna untuk organisasi perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:7) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Sambodo, (2016) menyatakan bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan dapat membentuk dan meningkatkan kemampuan dan

pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari pelatihan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Diduga pelatihan berpengaruh dalam menciptakan produktivitas yang tinggi. Karena bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan dibidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dulu untuk mengikuti pelatihan. Dalam arti karyawan siap untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pelatihan ini bertujuan untuk melatih dan mengasah kemampuan karyawan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa bertanggung jawab akan pekerjaan dimana adanya pelatihan ini untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2014:7-12), konseling merupakan aktivitas yang terjadi ditempat pekerjaan dimana seorang individu memikul tanggung jawab dan mengelola pengambilan keputusannya sendiri baik yang bersifat ada hubungannya dengan pekerjaan atau bersifat pribadi.

Dalam penelitian Anggoro (2020:4), menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu komponen utama dalam perusahaan, maka kualitas dan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan kemajuan dan produktivitas karyawan maupun perusahaan, maka salah satu layanan yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka ialah melalui layanan konseling.

Konseling berperan penting dalam meningkatnya atau menurunnya produktivitas kerja karyawan. Karena konseling berfungsi sebagai langkah

menolong karyawan untuk mengatasi tekanan yang dialami dalam pekerjaan, biasanya konseling sangat dibutuhkan oleh karyawan baru yang susah untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan perusahaan, ada pula faktor lainnya ialah kesehatan fisik, psikologis seperti rasa cemas yang berlebihan terhadap pekerjaan, serta pola makan dan tidur yang kurang teratur karena sering mengerjakan tugas hingga larut malam. Keadaan tersebut berdampak pada kualitas kerja karyawan tersebut. Maka dari itu konseling menjadi sangat penting diadakan dalam suatu organisasi agar tidak menghambat produktivitas kerja perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:157), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Upaya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan dilaksananya atau dibuat program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Tidak hanya keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kerja dan meningkatkan kerja karyawan. Dari pelatihan ini perusahaan akan melihat kemampuan karyawan untuk dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dengan tepat.

PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Bank & Finansial, Asuransi khususnya wilayah kota Palembang. Perusahaan memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak prosedural atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Bila dilihat kondisi manajemen PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang saja dan dengan latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya tentunya akan dapat berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kesempatan mengikuti pelatihan dirasakan belum merata oleh karyawan, ada karyawan yang sering kali ditunjuk mengikuti pelatihan, di pihak lain ada karyawan yang jarang sekali diikutkan pelatihan. Hal ini menyebabkan kecemburuan bagi karyawan yang jarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan oleh organisasi yang berakibat pada tidak adanya kesempatan mengembangkan diri bagi karyawan yang jarang

ditunjuk mengikuti pelatihan. Untuk mencapai visi misinya perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi, berbagai strategi itu adalah pengangkatan karyawan baru yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan karyawan baru agar lebih memiliki ketrampilan yang baik dan pemberian insentif pada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dan tujuan yang diharapkan PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang dapat tercapai. PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang, Produktivitas Karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dalam mencapai *target standart* pemasaran setiap tahun mengalami penurunan dapat dilihat pada Gable 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Target Standart Seluruh Karyawan Pemasaran PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jenjang Karir	Target Premi Tahunan (Rp)	Target Polis Tahunan	Pencapaian Tahunan (Rp)
1	2019	<i>Senior Executive Agent</i>	2.400.000.000	548	1.734.000.000
		<i>Executive Agent</i>	1.845.000.000	216	1.512.000.000
		<i>Senior Agent</i>	544.000.000	72	424.000.000
		<i>Junior Agent</i>	84.000.000	18	67.000.000
Jumlah			4.873.000.000	854	3.676.700.000
2	2020	<i>Senior Executive Agent</i>	2.400.000.000	543	1.692.000.000
		<i>Executive Agent</i>	1.845.000.000	214	1.324.000.000
		<i>Senior Agent</i>	544.000.000	70	421.000.000
		<i>Junior Agent</i>	84.000.000	15	62.000.000
Jumlah			4.873.000.000	842	3.499.000.000
3	2021	<i>Senior Executive Agent</i>	2.400.000.000	536	1.532.000.000
		<i>Executive Agent</i>	1.845.000.000	202	1.512.000.000
		<i>Senior Agent</i>	544.000.000	71	504.000.000
		<i>Junior Agent</i>	84.000.000	22	75.000.000
Jumlah			4.873.000.000	831	2.092.532.000

Sumber : PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang, 2022

Berdasarkan Table 1.1 diatas, menunjukkan bahwa karyawan pemasaran *Senior Executive Agent, Executive Agent, Senior Agent, Junior Agent*, namun yang membedakannya adalah masing-masing target yang dibebankan. Diketahui produktivitas karyawan pemasaran yang menurut setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari target perusahaan sebesar Rp.4.873.000.000 pada tahun 2019 karyawan pemasaran mendapatkan premi sebesar 3.676.700.000, pada tahun 2020 karyawan pemasaran mendapatkan premi sebesar 3.499.000.000 sedangkan pada tahun 2021 karyawan pemasaran mendapatkan premi sebesar 2.092.532.000, menurunnya produktivitas karyawan pemasaran karena kurangnya pelatihan dan Konseling perusahaan terhadap seluruh karyawan.

Produktivitas Karyawan PT.Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Palembang yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Chairael, (2019), Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang) Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang dan terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi karyawan terhadap Produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, serta agar lebih terarah dalam pembahasan dalam penelitian ini maka perlu diadakan pembatasan masalah. Untuk itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang?
4. Apakah Konseling berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di adakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pelatihan,dan Konseling berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Konseling berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan teknik dalam melaksanakan rekrutmen pelatihan penempatan dan kompensasi dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan untuk memanfaatkan langkah langkah dalam merekrut, melatih dan memberikan konseling terhadap karyawan.

c. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang, dan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas dan Nurhayati. (2016). *Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Melalui Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Penilaian Portofolio di SMPN 10 Gorontalo*. Medan: Tidak diterbitkan.
- Arisandi, Riska; dan Ngatno. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Toko Buku*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
Denok Sunarsi, 2018, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Diah Irewati Hardigaloe, 2016 *Hubungan Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pt Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Dki Jakarta Dan Jawa Barat*
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, M. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono & Soedarmadji, Boy. 2012. *Psikologi konseling* (Edisi Revisi). Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan keuangan* : Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Komalasari, Gantina., Eka Wahyuni., dan Karsih. (2011). *Teori dan Teknik Konseling*. Jakarta: Indeks.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Melmambessy Moses, 2011. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol.5.No.2.Desember 2011
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Syariah. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.
- M Agung Anggoro, 2020. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (Jiubj)
- Nteng'a, S.A, Andrew, O.K, Elegwa, M. 2014. *Effect of the Structure of Guidance and Counselling Programme on the Performance of Commercial Banks in Kenya*. Vol. 4, No. 1
- Ryusnita. 2017. " *Definisi Rekrutmen Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada [https:// definisi menurut para ahli. blogspot.com /2017/06/26-definisirekrutmen-menurut-parah-ahli.html](https://definisi.menurut.para.ahli.blogspot.com/2017/06/26-definisirekrutmen-menurut-parah-ahli.html) (diakses tanggal 24 April 2020)
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Sambodo, Azis, Ichwan. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi*. Uin Alaudin Makassar.
- Siti Nurhasanah. 2019. Skripsi. *Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Al – Ghifari: Bandung
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, Moh Mukeri Warso, 2016, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kud “Pati Kota” Kabupaten Pati)* Journal of Management. ISSN : 2502-7689
- Sinambela, Lijan Poltak. .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R & D*, cetakan kedelapan belas. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tari JN Syafitri, Lucy Chairael, 2019, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Padang, Indonesia
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir (edisi kedua cetakan pertama). 2021. Palembang