

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2014 mengatakan Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak yaitu pihak perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerima premi asuransi dari perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- i. Memberikan penggantian kepada pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti, atau
- ii. memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya pemegang polis atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya pemegang polis dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana

Perusahaan Asuransi Jiwa merupakan usaha yang menyediakan jasa penanggulangan risiko yang memberikan pembayaran kepada pemegang polis, tertanggung, atau pihak lain yang berhak dalam hal tertanggung meninggal dunia atau tetap hidup, atau pembayaran lain kepada pemegang polis, tertanggung, atau pihak lain yang berhak pada waktu tertentu yang diatur dalam perjanjian, yang besarnya telah ditetapkan atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Perkembangan asuransi di Indonesia menurut Asosiasi Asuransi Umum Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 5.55%, sedangkan pada triwulan III tahun 2018 sebesar 3,50%. Hal ini menunjukkan bahwa asuransi di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2.05% dari tahun sebelumnya.

**Tabel 1.1 Pertumbuhan Ekonomi per Sektor**

Indonesia Economic Growth per Economic Sector at Constant Prices  
In IDR Trillions

Economic Sector	2016 Q3	2016 Q4	2017 Q1	2017 Q2	2017 Q3	2017 Q4	2018 Q1	2018 Q2	2018 Q3	Growth YOY Q3 2018	Growth YTD Q3 2018
Agriculture, Forestry And Fishery	337	265	306	332	347	272	317	348	359	3.63%	3.90%
Mining And Quarrying	192	196	195	196	196	196	195	200	201	2.63%	1.68%
Manufacturing	512	508	511	525	536	530	534	545	559	4.28%	4.25%
Electricity And Gas Supply	25	26	25	25	26	26	26	26	27	5.58%	5.48%
Water Supply, Sewerage, Waste Management	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6.22%	4.58%
Construction	235	245	234	240	251	263	251	253	266	5.64%	6.22%
Wholesale And Retail Trades, Repair of Motor Vehicles	319	318	318	327	337	332	333	343	354	5.04%	4.93%
Transport And Storage	97	98	97	100	105	105	105	108	111	5.87%	7.71%
Accommodation And Food Service Activities	71	72	72	73	74	76	77	78	80	6.97%	6.59%
Information And Communication	117	119	119	126	128	130	131	134	139	8.43%	8.15%
<b>Financial And Insurance Services</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>98</b>	<b>99</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>3.16%</b>	<b>3.50%</b>
Real Estate Activities	70	70	71	72	72	73	74	75	75	4.19%	3.76%
Business Services	40	41	42	43	44	45	45	47	48	8.80%	8.63%
Public Adm and Defence; Compulsory Social Security	79	85	78	78	80	91	82	84	86	8.16%	7.08%
Education	72	80	72	74	75	85	75	77	80	6.50%	5.41%
Human Health And Social Work Activities	25	27	27	27	27	29	28	29	29	7.79%	7.01%
Other Services Activities	39	40	41	42	43	44	44	46	47	9.28%	9.05%
Gross Domestic Product	2,429	2,386	2,378	2,473	2,551	2,509	2,499	2,604	2,684	5.20%	5.18%

Sumber: aauu.or.id

Jumlah perusahaan asuransi yang memiliki izin usaha untuk beroperasi di Indonesia per tanggal 31 desember 2017 sebesar 391 perusahaan, yang terdiri dari 152 perusahaan asuransi dan reasuransi serta 239 perusahaan penunjang usaha asuransi (tidak termasuk konsultan aktuarial dan agen asuransi). Perusahaan asuransi dan reasuransi terdiri dari 61 perusahaan asuransi jiwa, 79 perusahaan asuransi umum, 7 perusahaan reasuransi, 2 badan penyelenggara program jaminan sosial, dan 3 perusahaan penyelenggara asuransi wajib. Perusahaan penunjang usaha asuransi terdiri dari 169 perusahaan pialang asuransi, 43 perusahaan pialang reasuransi, dan 27 perusahaan penilai kerugian asuransi.

**Tabel 1.2 Pertumbuhan Jumlah Perusahaan Perasuransian 2013-2017**

No	Keterangan	2013	2014	2015	2016	2017
1	Asuransi Jiwa	49	50	55	55	61
2	Asuransi Umum	82	81	80	80	79
3	Reasuransi	4	5	6	6	7
4	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	2	2	2	2	2
5	Penyelenggara Asuransi Wajib	3	3	3	3	3
<b>6</b>	<b>Total (1 s/d 5)</b>	<b>140</b>	<b>141</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>152</b>
7	Piutang Asuransi	153	167	166	169	169
8	Piutang Reasuransi	29	31	37	40	43
9	Penilai Kerugian Asuransi	25	26	28	28	27
<b>10</b>	<b>Total (7 s/d 9)</b>	<b>207</b>	<b>214</b>	<b>231</b>	<b>237</b>	<b>239</b>
<b>11</b>	<b>Total (6+10)</b>	<b>347</b>	<b>355</b>	<b>377</b>	<b>383</b>	<b>391</b>

Sumber : [www.ojk.co.id](http://www.ojk.co.id) (Diolah)

Berkembangnya perusahaan asuransi di Indonesia menurut OJK pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa adanya kenaikan dari tahun 2013-2017. Dengan perkembangan tersebut dapat dikatakan perusahaan asuransi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten agar dapat bersaing. Menurut Dwihatmojo et. al., (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya Avisena, (2016).

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Yulismi, (2016). Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat menunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Sedarmayanti, (210: 260)

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM antara lain seleksi, pelatihan dan kepemimpinan. Seleksi dapat diartikan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan Avisena, (2016). Seleksi proses pemilihan calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan. Proses seleksi merupakan tahap awal bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik Wulandari & Winarningsih, (2016). Seleksi dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan terbaik, sejumlah dana dikeluarkan untuk kegiatan itu, kebanyakan perusahaan menangani sendiri tugas ini dengan menyiapkan tenaga yang memiliki keahlian dibidang khusus seleksi, agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang, untuk itu sangat dibutuhkan seleksi yang ketat Bangun, (2012: 158).

Pelatihan dapat diartikan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya Dwihatmojo, Nelwan, & Kawet, (2016). Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer yang untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang manajer yang tidak

peduli terhadap kegiatan pelatihan akan menerima risiko yang dapat membahayakan kegiatan operasional perusahaan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami sesuatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan Bangun, (2012: 201).

Kepemimpinan diartikan sebagai proses memengaruhi aktivitas dari individu atau tim untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu Rayid, Sunarti, & Gunawan, (2017). Kepemimpinan termasuk dalam proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para karyawan, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan, menjaga hubungan kerjasama dan kerja kelompok, mendapatkan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi Hafid, (2018). Kepemimpinan hubungan atasan dengan bawahan adalah suatu yang tidak pasif, akan tetapi merupakan hubungan yang memberikan timbal balik dan tanpa paksaan Delti, (2015).

Bentuk dan implementasi dari Kepemimpinan dapat dilihat secara jelas di berbagai jenis kegiatan usaha atau badan usaha yang berada di Indonesia, salah satunya adalah Badan Usaha Milik Negara, dasar hukum terbentuknya Badan Usaha Milik Negara adalah Undang-Undang Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2003 mengatakan Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki salah satu perusahaan yang berkecimpung dalam bidang perasuransian yang bernama PT. Asuransi Jasa Indonesia. Penelitian ini memilih objek yaitu PT. Asuransi Jasa Indonesia yang memberikan pelayanan profesional dan terbaik, Asuransi Jasindo senantiasa memegang teguh nilai-nilai budaya perusahaan yang ditanamkan yaitu Asah, Asih dan Asuh. Selain itu, Asuransi Jasa Indonesia berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi memenuhi kepuasan pemegang polis. Asuransi Jasindo juga mendapatkan banyak dukungan reasuradur terkemuka dari seluruh belahan dunia, seperti Swiss Re dan Partner Re, dalam memberikan *back-up* reasuransi, terutama pertanggungan yang bersifat *mega-risk*.

**Tabel 1.3 Laporan Keuangan**  
**Per 31 Desember 2015 – 2018**  
**PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO)**  
 (Dalam Ribuan Rupiah)

URAIAN	2015	2016	2017	2018
Pendapatan premi	1,952,536,423	2,289,851,294	2,653,564,000	2,505,009,000
Jumlah beban	1,005,567,344	852,707,622	(1,376,323,000)	(1,188,486,000)
Total beban	1,433,638,482	1,644,534,073	(1,983,657,000)	(2,168,179,000)
Pendapatan	518,897,941	645,317,221	699,907,000	336,831,000
Pendapatan usaha	766,743,076	820,000,589	827,502,000	567,865,000
Laba usaha operasional	450,611,440	516,128,611	456,300,000	140,470,000
Pendapatan (beban) lain-lain	32,879,597	(40,489,845)	2.149.000	98,459,000
Laba (rugi) sebelum pajak	482,944,809	475,203,810	458,448,000	238,929,000
Laba tahun berjalan	401,097,105	366,412,599	360,071,000	201,093,000
Pendapatan komprehensif lain setelah pajak	(25,551,625)	18,665,716	(322,000)	(6,858,000)
<b>Total laba (rugi)</b>	<b>375,545,480</b>	<b>385,078,315</b>	<b>359,749,000</b>	<b>194,235,000</b>

Sumber: [www.jasindo.co.id](http://www.jasindo.co.id)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui pada tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 9.532.835, dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 25.329.315, dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu sebesar 165.514.000.

Penurunan *profit* yang dialami PT. Asuransi jasa Indonesia salah satu faktornya dikarenakan menurunnya jumlah karyawan dari tahun 2015-2017 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4 Kelompok wilayah kerja dan status kepegawaian 2015 – 2017**

Unit Kerja	2015		2016		2017	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Kantor Pusat	441	39,4%	441	40,9%	431	41,1%
Kantor Cabang	634	60,3%	638	59,1%	619	58,9%
Total	1045	100%	1079	100%	1050	100%

Status Kepegawaian	2015		2016		2017	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	1045	99%	1079	98,2%	1050	97,5%
Karyawan Kontrak	16	1%	20	1,8%	27	2,5%
Total	1061	100%	1099	100%	1077	100%

Sumber: [www.jasindo.co.id](http://www.jasindo.co.id)

. Berdasarkan laporan laba rugi pada tabel 1.3 dari tahun 2015 ke 2016 mengalami kenaikan di ikuti juga dengan jumlah karyawan yang mengalami kenaikan sebesar 3,25%. Sedangkan pada tahun 2016 ke 2017 laporan laba rugi mengalami penurunan yang diikuti juga dengan jumlah penurunan karyawan sebesar 2,69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi *profit* pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

Perusahaan jasindo telah berhasil mendapatkan beberapa penghargaan di tahun 2017 antara lain:



**Gambar 1.1 Penghargaan PT. Asuransi Jasa Indonesia 2017**

Sumber: [www.jasindo.co.id](http://www.jasindo.co.id)

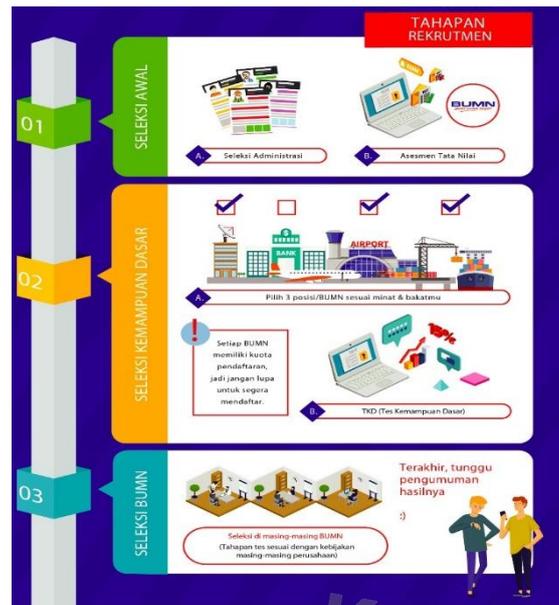
Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat, keberhasilan yang diraih oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia tidak terlepas dari kontribusi dan komitmen seluruh karyawan terhadap Tata Kelola Perusahaan. Komitmen ini yang menjadi tolak ukur dalam penilaian CGPI dari sisi *compliance*, *conformance* dan *performance*. penghargaan ini diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi Perusahaan

khususnya karyawan Asuransi Jasindo agar dapat bisa berprestasi dan berkinerja lebih baik lagi di masa yang akan datang (www.Jasindo.com, n.d.)

Penghargaan yang didapat PT. Asuransi Jasa Indonesia tidak terlepas dari proses seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten, sehingga PT. Asuransi Jasa Indonesia mampu bersaing di Indonesia. Menurut Aisyah & Giovani, (2018) seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan hal – hal berikut:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Yehezkiel Jefferson selaku kepala sub divisi pengembangan karyawan divisi sumber daya manusia PT. Asuransi jasa Indonesia terdapat beberapa tahapan seleksi dan jenis pelatihan yaitu:



**Gambar 1.2 Tahapan seleksi**

Sumber: [www.jasindo.co.id](http://www.jasindo.co.id)

Dalam proses seleksi ada 3 tahap yang dilalui yaitu:

1. Seleksi awal: Seleksi Administrasi dan Asesimen Tata Nilai
2. Seleksi kemampuan dasar: Tes minat & bakat dan Tes kemampuan dasar
3. Seleksi BUMN: Seleksi dimasing-masing BUMN

Selain seleksi, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan diperlukan agar dapat meningkatkan keterampilan sesuai yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang memuaskan dan tujuan perusahaan tercapai. Terdapat jenis-jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia, yaitu:

**Tabel 1.5 Jenis Pelatihan**

No.	Jenis-Jenis Pelatihan
1	Dasar- Dasar asuransi umum
2	Prinsip asuransi internasional
3	Certificate Of The Malaysian Insurance
4	Pengenalan sistem dan prosedur / proses bisnis
5	Pengenalan sistem dan prosedur, tindak pidana korupsi
6	Prinsip mengenal nasabah dan sosialisasi GCG
7	Sosialisasi raise
8	Sosialisasi standar layanan
9	Teamwork building
10	Managing time and priority
11	Communication across generation
12	Office filling and documention
13	Berkerja dengan bahagia
14	Business correspondence
15	Basic english for business

Sumber: PT. Asuransi jasa Indonesia

Dapat dilihat pada tabel 1.5 diatas jenis-jenis pelatihan yang diberikan PT. Asuransi jasa Indonesia (Persero) kepada karyawan, menurut (Lotulong & Uhing, 2018) menyatakan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun dimasa depan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Sesuai fenomena penelitian ini bahwa PT. Asuransi Jasa Indonesia mendapatkan penghargaan terkait Good Corporate Governance (GCG) yang menunjuk pemimpin perusahaan itu sendiri, terdiri dari komisaris dan direksi.

Berdasarkan hasil riset lapangan yang penulis lakukan secara langsung dengan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) bahwa di dalam perusahaan tersebut memiliki proses pelaksanaan yang sudah diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sesuai dengan Undang-Undang

yang berlaku, namun dalam pelaksanaan pengelolaan perusahaannya PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) juga mengutamakan proses demokratis sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) dimana setiap karyawan dapat memberikan masukan, ide, gagasan serta strategi yang dapat diimplementasikan perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya, kepemimpinan mempengaruhi dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, dimana kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja yang positif dari perusahaan. PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Berdasarkan keberhasilan yang telah dicapai PT. Asuransi jasa Indonesia yang tertera diatas maka penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut seberapa besar pengaruh seleksi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia, sesuai dengan variabel yang dipilih dalam penelitian ini. peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Korelasi Seleksi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia?

## 1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan yang perlu dikaji, maka dilakukan Pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian yang berjudul Korelasi Seleksi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Penulis membatasi penelitian hanya pada Seleksi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Karyawan yang telah lolos dalam seleksi dan mengikuti tahap berikutnya yakni, pelatihan yang difasilitasi perusahaan setelah melewati tahap pelatihan karyawan akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan membuktikan secara teoritis dan praktis mengenai:

1. Menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Akademis  
Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai bahan evaluasi PT. Asuransi Jasa Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk mendukung penelitian selanjutnya.
2. Manfaat bagi penulis  
Sebagai salah satu syarat kelulusan skripsi sebagai sarjana ekonomi di STIE Indonesia Banking School dan sebagai motivasi untuk meneliti segala fenomena yang ada di PT. Asuransi Jasa Indonesia.
3. Manfaat bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi agar manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dilingkungan perusahaannya sehingga perusahaan secara postif akan dapat

meningkatkan keuntungan perusahaan yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan yang baik dan tentunya akan menciptakan ekosistem kerja yang kompetitif serta menghasilkan kualitas kerja yang baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam skripsi ini akan disajikan dalam 5 (lima) bab yang berurutan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah tentang pengaruh variabel seleksi, pelatihan, dan kepemimpinan PT. Asuransi Jasa Indonesia, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari pemaparan teori-teori yang berisi tentang landasan teori atau tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian antara lain penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, seleksi, pelatihan dan kepemimpinan. Pengembangan kerangka pemikiran, hubungan antar variabel penelitian dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi pemaparan mengenai objek penelitian karyawan. Populasi dan sampel penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, model penelitian teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mendeskripsikan obyek penelitian yaitu PT. Asuransi Jasa Indonesia serta membahas masalah dan hasil dari pengaruh seleksi, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh objek yang bersangkutan untuk kemajuan lebih lanjut.

