

Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Jihan Maleykha Rakhmi*, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*maleykhakhmi@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. Chemco Harapan Nusantara Cikarang is a joint venture between Indonesia and Japan (Nissin Kogyo Co., Ltd.) in producing braking systems. As a manufacturing distribution provider for its customers, the company fully knows that employee performance is crucial in providing full service. That way, companies must pay attention to the selection process to get a quality workforce that can make it easier for companies to achieve their targets. Based on this description, some of the problems to be studied further in this study are formulate as follows: (1) How is the selection process at PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? (2) How is the performance of employees of PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? (3) How does the selection process affect the performance of employees at PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? This study used a descriptive verification analysis method with quantitative approach through a questionnaire instrument. The sampling technique uses a saturated sample that utilizes the entire population, namely all 50 employees in the warehouse division, as the research sample. Data collection techniques use observation, interviews, questionnaires, and some literature related to research. The results of the research that has been done can be identified as follows: (1) The selection process has positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$ (2) The selection process affects employee performance by 25% while other variables outside the research variables influence the remaining 75%.

Keywords: *Selection, Performance.*

Abstrak. PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang merupakan perusahaan joint venture antara pihak Indonesia dan Jepang (Nissin Kogyo Co., Ltd.) dalam memproduksi sistem pengereman. Sebagai perusahaan penyedia distribusi manufaktur bagi para konsumennya menyadari benar bahwa kinerja karyawan merupakan elemen esensial untuk memberikan pelayanan maksimal. Dengan begitu tentunya perusahaan dituntut untuk benar-benar memperhatikan sekali proses seleksinya sehingga mampu mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas yang mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai targetnya. Berlandaskan paparan tersebut maka terdapat persoalan yang ingin dikaji lebih jauh dalam riset ini yang dirumuskan, sebagai berikut: (1) Bagaimana proses seleksi pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? (2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? (3) Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang? Riset ini mengaplikasikan metode analisis deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif melalui instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh yang memanfaatkan seluruh populasi yang merupakan seluruh karyawan bagian warehouse yang berjumlah 50 orang menjadi sampel riset. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan beberapa literatur terkait dengan riset. Dari hasil riset yang dilakukan dapat diketahui bahwa: (1) Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (2) Proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25% sementara sisanya sebesar 75% ini dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari riset.

Kata Kunci: *Seleksi, Kinerja*

A. Pendahuluan

Aktivitas manajemen melingkupi spektrum yang luas diawali dengan bagaimana menetapkan arah organisasi dimasa mendatang, menciptakan kegiatan, memotivasi karyawan, serta memonitor aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi dari banyaknya cakupan ilmu manajemen yang berkembang pada saat ini, MSDM merupakan salah satu aspek kajian yang relevan untuk dipelajari karena permasalahan yang dihadapi organisasi bukanlah persoalan mengenai bahan mentah saja akan tetapi permasalahan mengenai tenaga kerja. Mangkunegara (1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk upaya dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya untuk selanjutnya dikembangkan untuk menggapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Potensi sumber daya manusia hakikatnya merupakan modal fundamental dalam menggapai tujuan organisasi. Hal ini pun selaras dengan hasil survei Analysis Culture Transformation (2) yang menunjukkan bahwa kekhawatiran utama perusahaan diliputi oleh beberapa aspek, salah satunya aspek sumber daya manusia dengan persentase 43%. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat mengedepankan sumber daya yang berkualitas sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal dan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mangkunegara (1) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kesuksesan individu secara menyeluruh dalam rentang waktu tertentu saat merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Daryanto, dkk (3) menyatakan bahwa kinerja adalah keseluruhan aktivitas yang bertujuan memaksimalkan kinerja perusahaan, meliputi hasil kerja individu ataupun kelompok. Selanjutnya Timple dalam Daryanto dkk, (3) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang individu adalah faktor internal yang mana faktor ini mencakup pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan juga komitmen. Perusahaan tentunya dalam hal ini dituntut untuk mampu memperoleh sumber daya yang berkualitas, maka bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menyelenggarakan proses seleksi yang semaksimal mungkin yang mana mampu mendorong produktivitas karyawan.

Ardana, dkk (4) menyatakan bahwa seleksi adalah upaya untuk mengonfrontasikan syarat yang diklaim oleh jabatan dalam organisasi dengan seseorang yang memiliki persyaratan tersebut sehingga seleksi ini didasari pada spesifikasi tertentu dari perusahaan terkait. Siagian (5) menyatakan bahwa seleksi adalah prosedur yang terbentuk dari beragam tahapan khusus yang ditentukan untuk memutuskan calon tenaga kerja mana yang nantinya diterima ataupun ditolak. Siagian (5) menyatakan bahwa proses seleksi dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu penawaran tenaga kerja, tantangan etis, tantangan organisasional, dan kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan. Adanya pengaruh antara proses seleksi dengan kinerja karyawan, maka pada akhirnya penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki sistem seleksi yang baik bagi para karyawannya.

PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang merupakan perusahaan joint venture antara pihak Indonesia dan Jepang (Nissin Kogyo Co., Ltd.) dalam memproduksi sistem pengereman. Sebagai perusahaan yang menyediakan distribusi manufaktur bagi para konsumennya, perusahaan menyadari benar bahwa kinerja karyawan merupakan elemen esensial untuk memberikan pelayanan maksimal, sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan harus cermat dalam melakukan proses seleksinya sehingga mampu mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi, PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang diketahui memiliki permasalahan terkait dengan proses seleksi dan kinerja para karyawannya. Pada proses seleksi ditemui beberapa karyawan yang belum memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diembannya. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya belum maksimal sehingga seringkali perusahaan terhambat dalam proses pencapaian targetnya. Maka dari itu adanya sistem seleksi yang efektif pada perusahaan, menjadi hal yang wajib untuk diperhatikan.

Dengan memperhatikan permasalahan tersebut, peneliti mengasumsikan bahwa proses seleksi yang dilakukan PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang belum maksimal. Atas asumsi

itu, penulis merasa perlu untuk meninjau lebih jauh mengenai pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan dari riset ini untuk mengetahui fenomena, berikut :

1. Proses seleksi pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang. [1]
2. Kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang. [2]
3. Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang. [3]

B. Metodologi Penelitian

Riset ini mengaplikasikan metode analisis deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif melalui instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh yang memanfaatkan seluruh populasi yang merupakan seluruh karyawan bagian warehouse yang berjumlah 50 orang menjadi sampel riset. Sedangkan teknik pengumpulan datanya mencakup observasi, wawancara, kuesioner, dan beberapa literatur terkait dengan riset.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

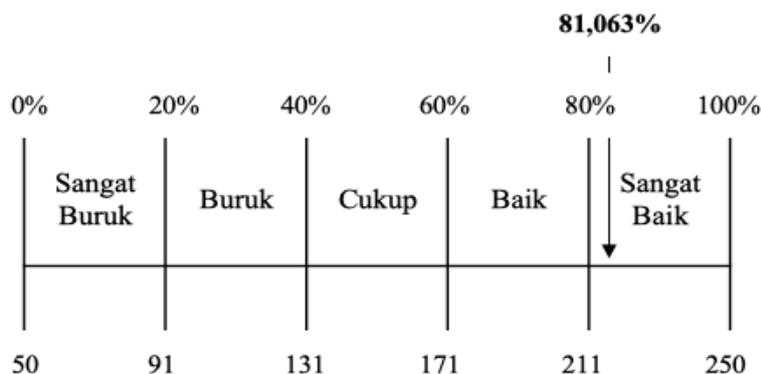
Hasil analisis mengenai Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chemco Harapan Nusantara penulis sajikan dalam bentuk, sebagai berikut :

Analisis Penilaian Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Proses Seleksi

No.	Dimensi	Rata-rata	Klasifikasi
1.	Latar pendidikan	209	Baik
2.	Pengalaman kerja	212,5	Sangat Baik
3.	Kemampuan kerja	210	Baik
4.	Kreativitas kerja	217	Sangat Baik
Rata-rata		212,125	Sangat Baik

Sumber : Hasil pengelolaan data Excel, 2022



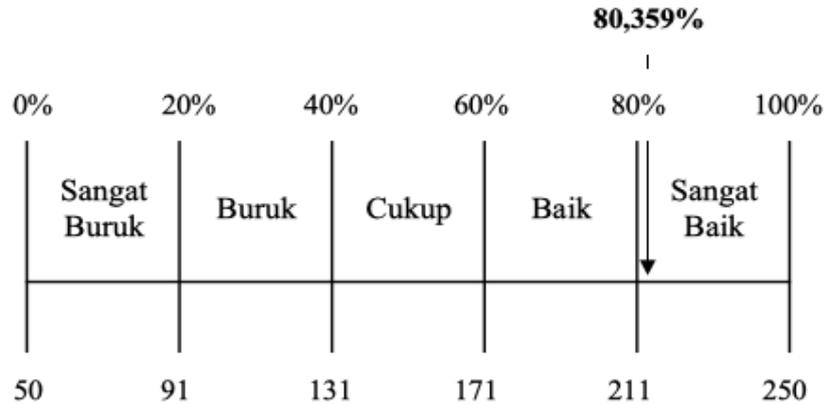
Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Proses Seleksi

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa proses seleksi yang mencakup dimensi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kreativitas kerja termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 81,063%. Selain itu proses seleksi yang dilakukan PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (6) yang mana proses seleksi ini meliputi proses penyeleksian surat lamaran, tes penerimaan yang berupa tes psikotes, tes wawancara yang diakhiri dengan pemeriksaan referensi, tes kesehatan, dan memutuskan diterima atau ditolak. Dengan demikian proses seleksi yang dilakukan perusahaan sudah sangat baik karena telah sesuai dengan prosedur dan tahapan ilmiah yang ada pada umumnya, sehingga apabila seluruhnya dapat dimaksimalkan dengan baik oleh perusahaan maka tentunya mampu mempermudah dalam proses pencapaian tujuan.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Rata-rata	Klasifikasi
1.	Kualitas kerja	209	Baik
2.	Kuantitas kerja	209,67	Baik
3.	Ketepatan waktu	208,75	Baik
4.	Efektivitas kerja	209,67	Baik
5.	Kemandirian kerja	216,67	Sangat Baik
Rata-rata		212,125	Baik

Sumber : Hasil pengelolaan data Excel, 2022



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kinerja karyawan yang mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja termasuk ke dalam klasifikasi baik dengan persentase sebesar 80,359%. Selain itu kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang juga diketahui mengalami ketidakstabilan dalam kinerjanya. Sebagai perusahaan yang menyediakan distribusi manufaktur sudah seharusnya menyadarinya bahwa kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi proses perusahaan dalam mencapai targetnya. Dengan demikian kinerja karyawan pada perusahaan sudah termasuk baik, namun dengan begitu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan juga memaksimalkan kembali kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing para karyawannya.

Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.505	9.640		3.579	.001
	SELEKSI	.603	.151	.500	4.002	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Dari persamaan regresi diatas, diketahui bahwa nilai constant = 34,505 artinya variabel proses seleksi dianggap konstan, sehingga tanpa adanya variabel tersebut besarnya variabel kinerja adalah 34,505. Selanjutnya nilai coefficient variable x = 0,603 artinya variabel proses seleksi memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,603 yang mana apabila terjadi kenaikan terhadap

variabel proses seleksi sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan pun mendapati peningkatan yang serupa sehingga arah pengaruhnya variabel proses seleksi terhadap kinerja karyawan pun menjadi positif.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.505	9.640		3.579	.001
	SELEKSI	.603	.151	.500	4.002	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, .2022

Berdasarkan hasil uji diatas pada derajat bebas $df = 50 - 2$ diketahui bahwa rtabel yang diperoleh sebesar 0,279 menunjukkan bahwa nilai rhitung (4.002) > rtabel (0,279) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga proses seleksi yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.235	7.30083

a. Predictors: (Constant), SELEKSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas, diketahui bahwa nilai $R = 0,500$ artinya variabel proses seleksi memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan yang mana besarnya hubungan antara variabel proses seleksi terhadap variabel kinerja ini sebesar 50% atau termasuk dalam kategori yang cukup erat menurut kriteria nilai korelasi. Sedangkan nilai R Square = 0,250 artinya pengaruh variabel proses seleksi terhadap kinerja karyawan ini sebesar 25% sementara sisanya sebesar 75% ini dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari riset yang ditelaah.

Adanya proses seleksi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan mampu menyadarkan tenaga kerja mengenai tujuan kariernya, sedangkan bagi perusahaan diharapkan mampu menimba manfaat dari tenaga kerja yang memiliki kinerja yang produktif. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Gamage dalam Rizki (7) menyatakan bahwa adanya praktik seleksi yang baik pada perusahaan, mampu menentukan siapa yang akan dipekerjakan sehingga mampu meningkatkan adanya kemungkinan yang terseleksi merupakan individu yang memiliki kualitas kerja yang baik.

D. Kesimpulan

Dari hasil analisa mengenai Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang dapat disimpulkan, bahwa :

1. Proses seleksi PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang secara umum tergolong dalam kategorisasi sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 212,125 dan persentase sebesar 81,063% sehingga dengan begitu proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang sudah dalam kategori yang sangat baik. ^[1]_[SEP]
2. Kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang secara umum tergolong dalam kategorisasi baik dengan nilai rata-rata sebesar 210,718 dan persentase sebesar 80,359% sehingga dengan begitu kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang sudah berada dalam kategori yang baik. ^[1]_[SEP]

3. Variabel proses seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari nilai pada uji t yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara parsial variabel proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chemco Harapan Nusantara Cikarang yang mana besarnya pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan ini sebesar 25% sementara sisanya sebesar 75% ini dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari riset yang ditelaah. [1]

Acknowledge

Penulisan karya ilmiah ini tidak mungkin terlaksana tanpa asistensi dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang penulis tidak dapat satu per satu penulis sebutkan. Semoga senantiasa Allah Swt memberikan balasan yang berlimpah, amin ya rabbal alamin.

Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Analysis Culture Transformation Consulting. (2019). Data Survei Yang Menginspirasi Proses Reformasi Regulasi Bisnis Hingga Meningkatkan Rangkings Ease of Doing Business Indonesia Pada Tahun 2018. Diambil dari <https://bit.ly/3bkp0kk>
- [3] Daryanto dan Bambang, S. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan - Edisi Revisi. Yogyakarta : Gava Media.
- [4] Ardana, I Komang., Ni Wayan M., & I Wayan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [5] Siagian, Sondang P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [7] Rizki, Muhammad. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Klaten. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [8] Suwarni, S., Tasya, A., Asni, M. R., Rabiatul, A., & Dede, R. O. (2020). Modul Laboratorium SPSS. Bandung : Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung.
- [9] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods) Cetakan ke -10. Bandung : Alfabeta.
- [10] Haemin, Aditya Sukamajati, Suwarsi, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 1-4.