



Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif Jakarta Timur

Apriyanita Lesmana^{1*}, Sunan Wibowo², Roni Jarlis³

^{1,2,3} Universitas Indonesia Maju (UIMA), Indonesia

*Penulis Korespondensi: kitiw224@gmail.com

Abstract. *This research is a descriptive quantitative study aimed at analyzing the influence of the selection process on employee performance at PT Sultan Kanaka Kreatif, East Jakarta, as well as measuring the extent of this influence. The sample consisted of 46 employees selected using a saturated sampling technique. The research instrument was a questionnaire comprising 40 statements, divided into two variables: the Selection variable and the Employee Performance variable. Data analysis was conducted using multiple linear regression, with t-tests and the coefficient of determination (R Square), through SPSS software version 22. Based on the results of the data analysis, the Selection variable had a significance value of 0.000, which is smaller than the significance level of 0.05. This indicates that, partially, the Selection variable has a significant influence on Employee Performance at PT Sultan Kanaka Kreatif. Thus, it can be concluded that the company's selection process makes a tangible contribution to improving employee performance. The influence of the Selection variable on Employee Performance was found to be 54.2%, meaning that more than half of the changes in employee performance can be explained by the effectiveness of the selection process implemented by the company. Meanwhile, the remaining 45.8% is influenced by other factors not discussed in this study, such as training, work motivation, work environment, leadership, non-selection-related relationships, and other external factors.*

Keywords: *Employee Performance; Multiple Linear Regression; PT; Quantitative Descriptive Analysis; Selection.*

Abstrak. Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif Jakarta Timur, serta mengukur sejauh mana pengaruh tersebut. Sampel penelitian berjumlah 46 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel seleksi dan variabel kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R square), melalui perangkat lunak SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data, variabel Seleksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Adapun besar pengaruh variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif adalah sebesar 54,2%, yang berarti bahwa lebih dari setengah perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas proses seleksi yang diterapkan perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, faktor relasi tanpa seleksi, dan faktor eksternal lainnya.

Kata kunci: Analisis Deskriptif Kuantitatif; Kinerja Karyawan; PT; Regresi Linier Berganda; Seleksi.

1. LATAR BELAKANG

Seleksi karyawan merupakan salah satu elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. PT. Sultan Kanaka Kreatif menyadari bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai dan budaya perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis, pendekatan seleksi yang menyeluruh menjadi sangat penting untuk menjamin kontribusi optimal dari setiap karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2019). Proses seleksi yang efektif tidak hanya memastikan kesesuaian antara individu dan pekerjaan (person-job fit), tetapi juga kesesuaian antara individu dan organisasi (person-

organization fit) yang dapat meningkatkan kinerja jangka panjang (Kristof-Brown et al., 2005; Rivai & Sagala, 2019).

Proses seleksi yang diterapkan oleh PT. Sultan Kanaka Kreatif melibatkan penilaian menyeluruh atas kompetensi, pengetahuan, dan kepribadian calon karyawan. Perusahaan ini memprioritaskan keselarasan antara karakter individu dan nilai-nilai inti organisasi sebagai dasar untuk membangun tim yang solid dan produktif (Mathis & Jackson, 2017). Pendekatan ini menempatkan seleksi karyawan sebagai sebuah investasi jangka panjang dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung pertumbuhan kinerja perusahaan secara berkelanjutan (Dessler, 2020; Robbins & Judge, 2019).

Lebih lanjut, aspek motivasi, kemampuan beradaptasi, dan kesesuaian budaya menjadi komponen penting dalam proses seleksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Aziz, Maarif, dan Sukmawati (2017), proses seleksi yang efektif mampu mengidentifikasi individu yang memiliki kesamaan nilai dengan organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bentuk kontribusi bermakna, bukan sekadar tanggung jawab rutin.

Dengan demikian, PT. Sultan Kanaka Kreatif tidak memandang seleksi karyawan sebagai proses administratif semata, tetapi sebagai bagian integral dari strategi pengembangan organisasi. Memilih individu yang tepat dapat memperkuat fondasi perusahaan dalam membangun keunggulan kompetitif melalui tim kerja yang berdedikasi dan berorientasi pada nilai.

Ketika proses seleksi mampu mengenali individu yang sejalan dengan nilai-nilai inti dan visi organisasi, dampak positifnya meluas hingga ke tingkat motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan misi perusahaan tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai sekadar tugas rutin, tetapi sebagai kontribusi berarti terhadap pencapaian tujuan bersama (Robbins & Judge, 2019). Dengan begitu, tingkat kinerja karyawan cenderung meningkat, didorong oleh rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, PT. Sultan Kanaka Kreatif menganggap seleksi karyawan bukan hanya sebagai proses perekrutan, tetapi sebagai investasi strategis dalam membangun tim yang berdaya saing dan berkomitmen (Mathis & Jackson, 2017).

Namun demikian, perlu disadari bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada seleksi awal. Faktor-faktor lain seperti dukungan manajerial, iklim kerja yang

mendukung, serta peluang pengembangan karier juga memiliki pengaruh besar terhadap pertumbuhan profesional dan kontribusi karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, meskipun seleksi merupakan tahap awal yang krusial, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai aspek lain untuk memastikan keberhasilan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, proses seleksi karyawan memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja organisasi melalui perekrutan individu yang tepat. Seleksi yang dirancang dengan mempertimbangkan kecocokan antara kompetensi kandidat dan nilai-nilai perusahaan diyakini mampu memberikan kontribusi positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Namun demikian, sejauh mana seleksi karyawan memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja masih perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif dan seberapa besar pengaruh tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

State of the Art

State of the art merupakan bagian esensial dalam sebuah penelitian karena memberikan gambaran mengenai perkembangan terbaru dalam bidang dan topik yang dikaji. Melalui telaah literatur terhadap berbagai penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang relevan serta menemukan peluang kontribusi baru untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, studi literatur tidak hanya menjadi landasan teoritis, tetapi juga berfungsi sebagai pijakan penting dalam merancang arah penelitian.

Selain itu, kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu memungkinkan adanya analisis komparatif, baik dari segi persamaan maupun perbedaan hasil dan metode yang digunakan. Dengan melakukan perbandingan ini, peneliti dapat memahami posisi penelitian yang sedang dilakukan dalam konteks yang lebih luas serta memastikan adanya nilai tambah dibandingkan penelitian sebelumnya.

Agar pemetaan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya lebih mudah dipahami, informasi tersebut disajikan dalam bentuk tabel dan uraian deskriptif. Pendekatan ini memudahkan proses analisis sistematis antar penelitian, sekaligus memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai hubungan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Penelitian pertama oleh Rosalina di PT Ume Persada Indonesia Gresik menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun komitmen

organisasi sebagai variabel mediasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 100 karyawan sebagai sampel dan menganalisis data menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa seleksi memiliki dampak yang jelas terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak dijelaskan lebih lanjut melalui variabel lain.

F. T. A. Sahara (2021) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang juga menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Namun, meskipun seleksi meningkatkan kompetensi, pengaruh langsung seleksi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dan SPSS untuk menguji data dari 84 dosen UNISSULA, menunjukkan bahwa seleksi lebih banyak mempengaruhi aspek kompetensi, tetapi tidak langsung meningkatkan kinerja.

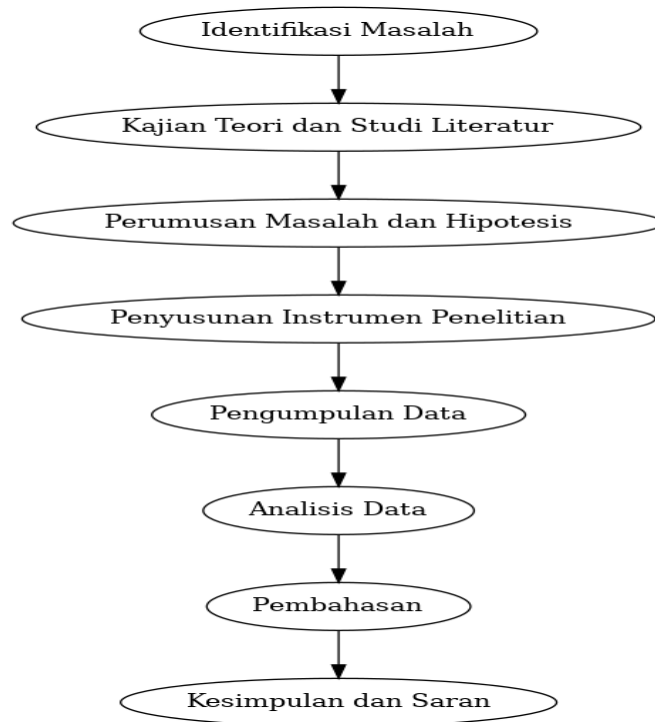
Sementara itu, penelitian oleh Anshori (2019) di PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai mengungkapkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun faktor penempatan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan menggunakan regresi linier berganda dan analisis SPSS, penelitian ini menekankan bahwa seleksi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, walaupun pengaruhnya tidak diperkuat oleh variabel lain seperti penempatan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa seleksi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja. Namun, meskipun hubungan antara seleksi dan kompetensi karyawan telah banyak diteliti, dampak seleksi terhadap kinerja secara langsung masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagai contoh, beberapa penelitian menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak selalu signifikan jika dipertimbangkan secara terpisah tanpa variabel lain yang turut berperan.

Selain itu, meskipun berbagai penelitian menunjukkan pentingnya seleksi dalam meningkatkan kinerja, tidak semua penelitian memperhatikan detail proses seleksi yang spesifik dan bagaimana proses tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Beberapa penelitian lebih banyak berfokus pada aspek rekrutmen secara umum tanpa membedakan elemen-elemen penting dalam seleksi seperti jenis tes, evaluasi kepribadian, atau pengukuran kompetensi yang lebih mendalam. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam pemahaman tentang bagaimana teknik seleksi yang tepat dapat secara langsung memengaruhi kinerja jangka panjang karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan lebih fokus pada proses seleksi yang diterapkan di PT. Sultan Kanaka Kreatif. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana berbagai metode seleksi yang diterapkan (seperti wawancara, tes kompetensi, dan psikotes) dapat berkontribusi pada pemilihan kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai praktik seleksi yang efektif dan menyarankan pendekatan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui seleksi yang lebih terarah.

Roadmap Penelitian



Gambar 1. Roadmap.

Penelitian ini dilaksanakan melalui prosedur yang terstruktur dimulai dengan identifikasi masalah, yaitu observasi mengenai pentingnya seleksi dalam kinerja karyawan serta kesenjangan antara prosedur seleksi dan hasil kinerja. Selanjutnya, kajian teori dan studi literatur dilakukan untuk memahami konsep seleksi dan kinerja karyawan serta untuk menemukan celah penelitian berdasarkan penelitian sebelumnya.

Proses berikutnya adalah perumusan masalah dan hipotesis yang difokuskan pada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan, yang diikuti dengan penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang divalidasi dan diuji coba. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif, dengan menggunakan survei sebagai metode utama. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data

melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh seleksi terhadap kinerja. Pembahasan hasil penelitian mencakup interpretasi statistik, perbandingan dengan penelitian terdahulu, serta pembahasan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja. Akhirnya, penelitian ini menyimpulkan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan memberikan saran praktis kepada perusahaan serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan merupakan proses strategis yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan memilih individu yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan guna mengisi posisi tertentu (Etikawati & Udjang, 2016). Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi dengan budaya organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Aisyah & Giovanni, 2018).

Lebih dari sekadar penilaian terhadap keterampilan, seleksi karyawan juga mencakup evaluasi aspek kepribadian, motivasi, dan komitmen kerja. Pelaksanaan proses seleksi yang efektif memungkinkan perusahaan untuk meminimalkan risiko kesalahan rekrutmen dan membentuk tim kerja yang memiliki potensi tinggi untuk mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan (Aziz et al., 2017).

Proses seleksi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kriteria pekerjaan menjadi dasar utama, meliputi kualifikasi, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang relevan. Penetapan kriteria yang tepat memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Selain itu, budaya perusahaan turut memengaruhi proses seleksi, karena keselarasan nilai dan sikap antara individu dan organisasi berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

Kebutuhan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, juga menjadi acuan dalam menentukan calon karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemajuan teknologi semakin menuntut perusahaan untuk merekrut individu yang adaptif dan memiliki kompetensi digital. Di sisi lain, kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan serta kebijakan internal merupakan landasan penting dalam menjaga integritas dan keadilan proses seleksi.

Faktor lain yang turut berperan meliputi diversitas dan inklusivitas, anggaran dan sumber daya, serta efisiensi waktu. Selain itu, kondisi pasar tenaga kerja dan pengalaman seleksi sebelumnya menjadi bahan evaluasi untuk menyempurnakan strategi rekrutmen. Beberapa pandangan juga menyoroti pentingnya aspek etika, faktor internal organisasi, serta

prinsip kesetaraan kesempatan dalam menciptakan proses seleksi yang objektif dan berkelanjutan.

Indikator seleksi karyawan merupakan komponen penting dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu indikator utama adalah keterampilan dan pengetahuan, yang mencerminkan kompetensi teknis serta pemahaman calon terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Evaluasi terhadap aspek ini biasanya dilakukan melalui tes keterampilan, ujian tertulis, atau penugasan praktis yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.

Pengalaman kerja juga menjadi indikator yang signifikan, karena memberikan informasi mengenai riwayat profesional, tanggung jawab yang pernah diemban, serta capaian yang telah diraih oleh calon karyawan. Pengalaman ini menjadi dasar dalam menilai kesiapan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif.

Selanjutnya, kepribadian dan kecocokan budaya organisasi menjadi faktor yang tak kalah penting dalam menciptakan keselarasan antara individu dengan lingkungan kerja. Penilaian terhadap kepribadian mencakup karakteristik seperti integritas, motivasi, dan kemampuan bekerja sama, sedangkan kecocokan budaya mengacu pada keselarasan nilai dan norma individu dengan budaya perusahaan.

Kemampuan komunikasi juga menjadi indikator kunci dalam proses seleksi, mengingat pentingnya keterampilan ini dalam mendukung kolaborasi tim dan interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Penilaian kemampuan komunikasi dapat dilakukan melalui wawancara, tes tertulis, maupun presentasi lisan.

Selain itu, hasil tes dan penilaian formal, seperti tes psikometrik, studi kasus, dan asesmen keterampilan kognitif, memberikan data objektif yang dapat digunakan untuk menilai potensi calon secara menyeluruh. Informasi tambahan dari referensi dan rekomendasi juga dapat memberikan wawasan mengenai etos kerja, hubungan interpersonal, serta kontribusi calon di tempat kerja sebelumnya.

Indikator terakhir adalah kinerja selama proses seleksi, yang mencakup respons terhadap simulasi pekerjaan atau studi kasus. Aspek ini memungkinkan perusahaan mengevaluasi kemampuan adaptasi, kreativitas, serta ketangguhan calon dalam menyelesaikan tugas dalam kondisi nyata. Dengan menerapkan indikator-indikator tersebut secara sistematis, proses seleksi dapat dilaksanakan secara lebih objektif, akurat, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, atau performa kerja, merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, yang dikelola melalui departemen sumber daya manusia (Bangun, 2015).

Kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti produktivitas, tetapi juga aspek kualitatif, seperti inisiatif, kreativitas, kemampuan bekerja sama, serta adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan umumnya dilakukan berdasarkan standar yang telah ditentukan, pencapaian target, serta evaluasi berkala oleh atasan maupun rekan kerja (Ismail, 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Gaya kepemimpinan yang suportif meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. Pelatihan dan pengembangan kompetensi membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan kerja.

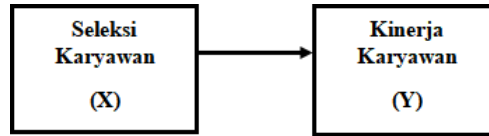
Selain itu, lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif turut berperan dalam meningkatkan performa. Kesehatan fisik dan mental, sistem kompensasi yang adil, dan kejelasan peran juga mendukung kinerja yang efektif. Terakhir, dukungan teknologi dan sumber daya yang memadai memungkinkan karyawan bekerja secara efisien dan inovatif.

Indikator kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menilai efektivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator utama adalah produktivitas, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien, baik dari segi jumlah maupun kualitas output (Mathis & Jackson, 2017). Di samping itu, kualitas kerja juga menjadi aspek krusial, yang mengacu pada sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Tingkat kehadiran dan keterlambatan turut menjadi indikator disiplin kerja, di mana konsistensi dalam menjalankan tugas harian menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab profesional (Robbins & Judge, 2019).

Selain itu, kemampuan kerja tim menjadi indikator yang menilai sejauh mana karyawan mampu berkolaborasi secara efektif dalam kelompok kerja, termasuk dalam hal komunikasi, fleksibilitas, dan kontribusi terhadap dinamika tim. Pencapaian target atau tujuan kerja juga menjadi tolok ukur utama, yang menunjukkan keberhasilan karyawan dalam memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kelima indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang performa karyawan dan menjadi dasar dalam

pengambilan keputusan strategis, seperti pemberian penghargaan, promosi, atau pengembangan karier.

Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep.

Berdasarkan Gambar 2, kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh seleksi karyawan sebagai variabel independen (X). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk menilai kembali proses seleksi yang diterapkan, guna menentukan kandidat yang diterima, serta menjadi dasar dalam upaya peningkatan kualitas perusahaan secara keseluruhan.

Hipotesis

Ha: Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif.

Ho: Seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian dilaksanakan di PT. Sultan Kanaka Kreatif, sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi dan pengadaan barang, yang berlokasi di Ruko The Walk, Jalan Boulevard Jakarta Garden City Nomor 9, Jakarta Timur, DKI Jakarta. Mengingat jumlah karyawan di perusahaan tersebut kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang terdiri dari 40 butir pertanyaan, yang dibagi ke dalam dua variabel utama, yaitu seleksi karyawan dan kinerja karyawan. Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen, dilengkapi

dengan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel seleksi terhadap variabel kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden.

No	Variabel	Kategori	f	%
1.	Usia	21-25	3	6,5%
		26-30	13	28,3%
		31-35	6	13%
		36-40	15	32,7%
		41-45	6	13%
		46-50	3	6,5%
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	35%
		Perempuan	30	65%
3.	Pendidikan	SMA	14	30,43%
		D3	2	4,35%
		D4/S1	30	65,22%
		S2	0	0

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa seluruh partisipan berada dalam kategori usia produktif menurut klasifikasi Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), yaitu antara 15 hingga 64 tahun. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 36–40 tahun (32,7%) dan 26–30 tahun (28,3%), yang merupakan rentang usia dengan potensi kerja paling aktif. Sisanya tersebar pada kelompok usia 31–35 tahun dan 41–45 tahun (masing-masing 13%), serta kelompok usia 21–25 tahun dan 46–50 tahun (masing-masing 6,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian didominasi oleh individu yang berada pada masa produktif optimal, yang berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan kinerja dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 65% atau 30 orang dari total 46 responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 16 orang atau setara dengan 35%. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian didominasi oleh perempuan, yang mencerminkan kemungkinan proporsi gender dalam populasi karyawan di lingkungan yang diteliti.

Hasil distribusi berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 30 orang atau

65,22% dari total responden. Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 14 orang (30,43%) dan pendidikan D3 sebanyak 2 orang (4,35%). Tidak terdapat responden dengan jenjang pendidikan S2. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden telah menempuh pendidikan tinggi pada jenjang S1.

Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini jumlah responden 46 maka diperoleh r-tabel 0,291. Hasil uji validitas untuk variabel seleksi valid dengan 20 item pertanyaan dengan kisaran r-hitung antara 0,337 – 0,691. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan valid dengan 20 item pertanyaan yang memiliki r-hitung antara 0,323 – 0,825.

Hasil uji reliabilitas dengan 2 variabel, 40 item pertanyaan dikategorikan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis, karena memiliki cronbach's alpha di atas 0,70.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Uji regresi linier sederhana.

		Unstandardized			Standardized	
		Coefficients			Coefficients	
		Std. Error				
	Model	B		Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,023	4.648		7,361	,045
	Seleksi	0,732	0,116	0,736	1,236	,000
<u>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</u>						

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel seleksi 0,732 dengan konstanta sebesar 7,023 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 7,023 + 0,732X$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

- Nilai konstanta 7,023, artinya jika tidak ada Seleksi (X) maka nilai konstan Kinerja Karyawannya (Y) adalah 7,023.
- Koefisien regresi Seleksi (X) sebesar 0,732 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Seleksi Karyawan (X), maka Kinerjanya (Y) bertambah 0,732. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Seleksi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin besar Seleksi (X) maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin meningkat.

Uji T

Tabel 3. Uji T.

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	7,023	4.648		7,361	,045
Seleksi	0,732	0,116	0,736	1,236	,000
Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel Seleksi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a dan H_0 ditolak, artinya Seleksi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien determinasi

Tabel 4. Uji koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,540	,0471

Dari hasil analisis koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,736 atau sebesar 73,6%. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat namun tidak sempurna antara variabel Seleksi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sultan Kanaka Kreatif. Berdasarkan Tabel IV-8, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,542 atau sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X dalam menerangkan Y.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah Seleksi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengukur seberapa kuat pengaruhnya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 46 responden yang merupakan karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif, ditemukan bahwa pada tiap butir pernyataan kuesioner, baik untuk variabel Seleksi maupun Kinerja Karyawan, jawaban responden didominasi oleh kategori 4 (setuju) atau 5 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sultan Kanaka Kreatif merasa bahwa proses seleksi yang dilakukan perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mereka. Dalam konteks ini, karyawan merasa

bahwa proses seleksi yang tepat dapat berpengaruh pada kemampuan mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal.

Pada analisis regresi linier sederhana, koefisien yang dihasilkan bernilai positif, yang menunjukkan hubungan positif antara Seleksi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Semakin besar Seleksi (X), maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin meningkat. Hasil ini konsisten dengan temuan dari Sahara (2021), yang juga menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, meskipun hasil penelitian ini mendukung pandangan umum bahwa seleksi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, beberapa penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda, terutama mengenai seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja dalam konteks yang berbeda.

Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Rosalina (2021) pada PT. Ume Persada Indonesia juga menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Rosalina menekankan bahwa pengaruh ini sangat tergantung pada bagaimana seleksi dilakukan, apakah menggunakan tes yang valid dan relevan dengan pekerjaan, serta bagaimana proses seleksi dipahami oleh calon karyawan. Dalam hal ini, PT. Sultan Kanaka Kreatif perlu memperhatikan tidak hanya prosedur seleksi yang ada, tetapi juga memastikan bahwa tes dan wawancara yang digunakan benar-benar mencerminkan kemampuan dan kualitas yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar.

Selain itu, penelitian oleh Anshori (2019) di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai menunjukkan bahwa meskipun seleksi terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor penempatan kerja lebih berpengaruh daripada seleksi itu sendiri. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa seleksi saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang tinggi; penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka juga merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, PT. Sultan Kanaka Kreatif sebaiknya mempertimbangkan untuk tidak hanya fokus pada seleksi, tetapi juga pada aspek penempatan kerja, untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Seleksi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun, meskipun pengaruhnya signifikan, nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 atau 73,6% menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini cukup kuat namun tidak sempurna. Ini mengindikasikan bahwa faktor lain, selain seleksi, juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh adalah budaya

perusahaan, kebijakan manajerial, atau pelatihan dan pengembangan karyawan yang kurang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Secara parsial, variabel Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.
- b. Adapun besar pengaruh variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sultan Kanaka Kreatif adalah sebesar 54,2%, yang berarti bahwa lebih dari setengah perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas proses seleksi yang diterapkan perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor eksternal lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (Porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Anshori, S. (2019). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. UIN Jakarta Repository. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53068>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik penduduk usia kerja 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Ismail, D. H. (2022). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan* [Skripsi, tidak diterbitkan].

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosalina, E. D. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Ume Persada Indonesia Gresik* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia].
- Sahara, F. T. A. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang* [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung]. Universitas Islam Sultan Agung Repository.
https://repository.unissula.ac.id/23069/12/S1%20Manajemen_30401511729_fullpdf.pdf