

## PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KC CIBUBUR

### *EFFECT OF SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK BTN KC CIBUBUR*

Submit : 15 Juni 2022 Accepted : 17 Juni 2022 Published : 30 Juni 2022

Dany Ragil Pratama<sup>1</sup>, Tri Susetyaning Mildawani<sup>2\*</sup>  
danyrglprt2324@gmail.com<sup>1</sup>, mildawani@perbanas.id<sup>2</sup>

\*Coressponden Author

Program Studi Manajemen, Institut Keuangan Perbankan Dan Informatika Asia  
(Asian Banking Finance And Informatics Institute) Perbanas, Bekasi.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Cabang Cibubur sebanyak 119 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sample random sampling sebanyak 95 orang. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji t-test. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t-tabel yaitu  $2,473 > 1,98609$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN KC Cibubur.

Kata Kunci : Seleksi, Kinerja Karyawan, Bank.

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between selection and employee performance at Bank BTN KC Cibubur. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of Bank BTN Cibubur Branch as many as 119 people. The sample technique used is a random sampling of 95 people. The research data used are primary data obtained through distributing questionnaires to samples or respondents. The analytical technique used is the t-test. The results of this study indicate that the value of  $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{table}}$  is  $2.473 > 1.98609$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that there is a positive influence between selection on employee performance at bank BTN KC Cibubur.

Keywords: Selection, Employee Performance, Bank.



## 1. Pendahuluan

Suatu organisasi akan tercapai tujuannya, apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang mumpuni dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur masyarakat dengan baik agar diperoleh angkatan kerja yang puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan memiliki sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Salah satu aktivitas-aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah seleksi.

Kinerja karyawan akan lebih rendah, apabila tidak adanya aturan seleksi dan penempatan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006). Menurut Jackson, Schuler & Werner (2010), tujuan dilakukannya seleksi adalah untuk memprediksi kinerja seperti apa yang nanti akan ditunjukkan oleh para pelamar dalam pekerjaan yang tersedia dan juga dalam pekerjaan yang akan dipegang para pegawai baru ini di masa yang akan datang pada perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan beretika. Menurut Sutrisno (2014) bahwa indikator kinerja karyawan yaitu (1) hasil kerja, (2) pengetahuan

pekerjaan, (3) inisiatif, (4) kecekatan mental, (5) sikap, (6) disiplin waktu dan absensi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, pemberian motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat dan disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkannya untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Kaswan (2012) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah aspek seleksi. Terkait seberapa cermat atau ketat perusahaan dalam menyeleksi tenaga kerja, karena karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan memicu overstafing dan biaya tenaga kerja yang berlebihan. Jika perusahaan mempunyai komitmen terhadap kinerja maka harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah seleksi. Garaika & Margahana (2019) menyatakan bahwa seleksi adalah tahapan utama yang digunakan untuk mendapatkan karyawan yang mumpuni dan nantinya dapat menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Rivai (2018), seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Rivai (2018), indikator dalam pelaksanaan seleksi karyawan, yaitu (1) pendidikan, (2) pengalaman, (3) kesehatan, (4) tes tertulis, (5) wawancara.

PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Bank BTN berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Bank BTN menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi untuk melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good*

merupakan hal-hal yang diterapkan pada lingkungan kerja untuk tumbuh bersama membangun bangsa. Bank BTN turut mendukung program otoritas jasa keuangan (OJK) dalam pengembangan berbagai jenis produk tidak hanya produk penyediaan rumah bagi masyarakat yang selama ini menjadi produk andalan BTN. Selain itu BTN juga memiliki berbagai produk lain yang mendukung produk andalan. Hal di atas tentunya membutuhkan kerjasama yang baik dan keras dari seluruh karyawan BTN. Jumlah karyawan Bank BTN KC Cibubur berjumlah 119 karyawan.

Penelitian ini juga di latar belakang oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Kepha, dkk., (2014) yang berjudul “*The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya*” menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dengan rekrutmen dan seleksi sangat signifikan pada 0,374 ( $P=0,000$ ).

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Hindriani (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa” menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 6,889 pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian yang didapatkan oleh Mubbaroq & Wartiningsih (2019) dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik” menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 3,040 pada taraf signifikansi 0,004.

Hasil penelitian Sarinah, dkk., (2016) dengan judul “*The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air*”

menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan pegawai tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka masih ada peluang penelitian kembali. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan topik “Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur”.

## 2. Metode Penelitian

Design penelitian ini menggunakan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Cabang Cibubur sebanyak 119 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sample random sampling sebanyak 95 orang. Gambaran karakteristik responden penelitian akan dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1.     | Laki-laki     | 30        | 31,6           |
| 2.     | Perempuan     | 65        | 68,4           |
| Jumlah |               | 95        | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 1 frekuensi dan presentase responden dilihat dari jenis kelamin, frekuensi responden pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dengan presentase sebesar 31,6%, sedangkan responden pada jenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang dengan presentase 68,4 %.

**Tabel 2. Usia Responden**

| Usia   | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|-----------|----------------|
| 18-28  | 70        | 73,7           |
| 29-39  | 22        | 23,2           |
| 40-50  | 1         | 1,1            |
| >50    | 2         | 2,1            |
| Jumlah | 95        | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan frekuensi dan presentase responden dilihat dari segi usia, responden pada kelompok usia 18 – 28 tahun berjumlah 70 orang dengan presentasi 73,7%, kelompok usia 29 – 39 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 23,2%, kelompok usia 40 - 50 tahun berjumlah 1 orang dengan

presentase 1,1%, dan kelompok usia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 2,1%. Kelompok usia yang paling banyak dalam penelitian ini adalah 18 - 28 tahun.

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden**

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMA        | 12        | 12,6           |
| D3         | 28        | 29,5           |
| S1         | 51        | 53,7           |
| S2         | 3         | 3,2            |
| Lainnya    | 1         | 1,1            |
| Jumlah     | 95        | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 3 frekuensi dan presentase responden dilihat dari pendidikan terakhir, SMA berjumlah 12 orang dengan presentase 12,6%, D3 berjumlah 28 orang dengan presentase 29,5%, S1 berjumlah 51 orang dengan presentase 53,7%, S2 hanya 3 orang dengan presentase 3,2% dan yang lainnya hanya 1 orang dengan presentase 1,1%. Kelompok pendidikan terakhir yang paling banyak pada penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 51 orang.

**Tabel 4. Masa Kerja Responden**

| Masa Kerja  | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| 1-10 Tahun  | 89        | 93,7           |
| 11-20 Tahun | 3         | 3,2            |
| 21-30 Tahun | 3         | 3,2            |
| 31-40 Tahun | -         | -              |
| Jumlah      | 95        | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4 frekuensi dan presentase responden dilihat dari masa kerja, 1 - 10 tahun berjumlah 89 orang dengan presentase 93,7%, 11 - 20 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,2%, 21 - 30 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,2%, dan 31 - 40 tahun berjumlah 0 orang atau tidak ada. Kelompok masa kerja yang paling banyak pada penelitian ini adalah responden dengan masa kerja terakhir S1 berjumlah 89 orang.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu seleksi dan kinerja karyawan. Variabel seleksi diukur menggunakan indikator yang meliputi (1) pendidikan, (2) pengalaman, (3)

kesehatan, (4) tes tertulis. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator yang meliputi (1) hasil kerja, (2) pengetahuan pekerjaan, (3) inisiatif, (4) kecelakaan mental, (5) sikap, (6) disiplin waktu dan absensi. Kedua variabel penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*). Pengujian ini bertujuan untuk memberi tahu mengenai variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel, nilai t-hitung tersebut dibandingkan dengan t-tabel.

Hipotesis penelitian ini adalah seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Cibubur.

Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji *t-test* pada tabel 5.

**Tabel 5. Uji T-Test Hipotesis Penelitian**

| Unstandardized Coefficients |                      | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-------|-------|
| Model                       | Std. Error           |                                |       |       |
| 1                           | (Constant)<br>18.947 | 3.312                          | 5.721 | .000  |
|                             | TOTALX1 .279         | .113                           | .223  | 2.473 |
|                             | TOTALX2 .570         | .089                           | .579  | 6.425 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5 setelah dilakukan uji hipotesis *t-test* menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis pada Seleksi terhadap Kinerja didapatkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,473 > 1,98609$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Seleksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menggunakan *uji t-test* menunjukkan bahwa variabel seleksi memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur, dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dimana  $2,473 > 1,98609$  dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini juga dilakukan oleh Muntu, dkk., (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja. Penelitian dari Mubbaroq & Wartiningsih (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel seleksi terhadap kinerja. Penelitian dari Suwanto & Subyantoro (2017) mengatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

### 4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yang sesuai dengan tujuan penelitian yang menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur, dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dimana  $2,473 > 1,98609$  dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini juga dilakukan oleh Muntu, dkk., (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja. Penelitian dari Mubbaroq & Wartiningsih (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel seleksi terhadap kinerja. Penelitian dari Suwanto & Subyantoro (2017) mengatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan

bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik.

### 5. Daftar Pustaka

- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133-141.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Jackson S.E., Shuler R.S., dan Werner,S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-10, terj. Benny Prihartanto). Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kepha, O., Mukulu, E., & Waititu, G. A. (2014). The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya. *International Journal of Science and Research*, 3(5), 132-138.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber daya Mnesia* (terj. Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Mubbaroq, A., & Wartiningih, N.S. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8 (2).
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia (persero), tbk kantor cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5 (3).
- Rivai, V.R.M.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2016). The Effect of recruitment and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 3(1), 101-110.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke-6). Jakarta : Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, FX, & Subyantoro, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Keamanan Jaringan Komputer dan Komunikasi* , 7 (7), 126-134.