



## Pengaruh Metode Seleksi Terhadap Kualitas Karyawan Baru

<sup>1</sup>Warohmah Warohmah, <sup>2</sup>Hendra Riofita

<sup>1,2</sup>Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau, Indonesia

Alamat : Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau

Korespondensi penulis: [warohmah15052005@gmail.com](mailto:warohmah15052005@gmail.com)

**Abstract** *Effective selection methods are key to ensuring that the selected candidates not only meet the required qualifications, but also fit the company culture and values. Through the use of various tools and techniques such as interviews, aptitude tests, and psychological assessments, companies can improve the quality of employees they recruit. The research results show that systematic and rigorous selection methods contribute to improving employee performance, reducing turnover rates, and increasing team stability. In addition, ongoing evaluation of the selection process is also important to ensure its relevance and effectiveness. Thus, investing in appropriate selection methods will produce high-quality employees who can contribute positively to organizational goals. This research provides recommendations for companies to adopt a combination of various selection methods and carry out regular evaluations to improve recruitment results.*

**Keywords:** *Methods, Selection, Evaluation, Performance, Employees*

**Abstrak** Metode seleksi yang efektif merupakan kunci untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi kualifikasi yang diperlukan, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Melalui penggunaan berbagai alat dan teknik seperti wawancara, tes kemampuan, dan penilaian psikologis, perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode seleksi yang sistematis dan ketat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan stabilitas tim. Selain itu, evaluasi berkelanjutan terhadap proses seleksi juga penting untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Dengan demikian, investasi dalam metode seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan berkualitas tinggi yang dapat berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengadopsi kombinasi metode seleksi yang beragam dan melakukan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan hasil rekrutmen.

**Kata Kunci:** Metode, Seleksi, Evaluasi, Kinerja, Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Metode seleksi yang diterapkan dalam proses perekrutan berperan signifikan dalam menentukan kualitas karyawan baru yang dipekerjakan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset terpenting bagi keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki

kompetensi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode seleksi yang diterapkan dalam proses perekrutan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas karyawan baru yang dipekerjakan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh metode seleksi, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. tetapi juga bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kualitas SDM mereka dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan metode seleksi yang efektif, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian budaya dan nilai-nilai perusahaan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh metode seleksi terhadap kualitas karyawan baru, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

## **2. PEMBAHASAN**

### **Definisi dan Pentingnya Metode Seleksi**

Metode seleksi adalah serangkaian prosedur dan teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan memilih kandidat yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini biasanya dilakukan setelah tahap rekrutmen, di mana perusahaan telah mengumpulkan sejumlah pelamar. Metode seleksi dapat mencakup berbagai alat dan teknik, seperti wawancara, tes kemampuan, penilaian psikologis, dan pemeriksaan latar belakang. Tujuan utama dari metode seleksi adalah untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, tetapi juga cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

Pentingnya Metode Seleksi.

1. Meningkatkan Kualitas Karyawan

Metode seleksi yang efektif membantu perusahaan dalam memilih karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan.

2. Mengurangi Turnover

Dengan menggunakan metode seleksi yang tepat, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang dipilih dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang, yang mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru

3. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan posisi mereka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan memilih kandidat yang tepat, perusahaan dapat mencapai tujuan strategis dan operasionalnya dengan lebih efisien (Virgia N.S & Eka Prayudista, 2023).

### **Jenis – Jenis Metode Seleksi**

Dalam konteks penelitian dan pengembangan sumber daya manusia, terdapat beberapa metode seleksi yang umum digunakan untuk menilai dan memilih kandidat yang tepat.

Berikut adalah beberapa jenis metode seleksi

1. Wawancara

Metode ini melibatkan interaksi langsung antara pewawancara dan kandidat. Wawancara dapat bersifat terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tujuan dan format yang diinginkan.

2. Tes Psikologi

Tes ini dirancang untuk mengukur berbagai aspek psikologis kandidat, seperti kemampuan kognitif, kepribadian, dan kecerdasan emosional. Hasil tes ini dapat memberikan wawasan tentang kesesuaian kandidat dengan posisi yang dilamar.

3. Tes Kemampuan

Tes ini mengukur keterampilan teknis atau kemampuan spesifik yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Contohnya termasuk tes keterampilan komputer, tes bahasa, atau tes teknis lainnya.

4. Assessment Center

Metode ini melibatkan serangkaian simulasi dan aktivitas yang dirancang untuk menilai kemampuan kandidat dalam situasi yang mirip dengan pekerjaan yang akan dijalani. Ini sering melibatkan kelompok kandidat yang dinilai oleh panel evaluator.

5. Referensi dan Rekomendas

Menghubungi mantan atasan atau rekan kerja untuk mendapatkan informasi tentang kinerja dan karakter kandidat. Ini dapat memberikan perspektif tambahan tentang kemampuan dan sikap kandidat.

6. Portofolio

Dalam beberapa bidang, kandidat dapat diminta untuk menyajikan portofolio yang menunjukkan hasil kerja mereka sebelumnya. Ini sering digunakan dalam profesi kreatif seperti desain grafis, penulisan, atau seni.

7. Simulasi Kerja

Metode ini melibatkan pengujian kandidat dalam situasi kerja yang nyata atau simulasi untuk menilai bagaimana mereka akan berperforma dalam pekerjaan yang sebenarnya.

8. Uji Keterampilan Praktis

Untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan teknis tertentu, kandidat mungkin diminta untuk melakukan tugas praktis yang relevan dengan pekerjaan (Hendra Riofita, 2017).

Metode seleksi yang dipilih biasanya tergantung pada jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan tujuan seleksi. Kombinasi dari beberapa metode sering digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kandidat.

### **Korelasi antara Metode Seleksi dan Kualitas Karyawan**

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, metode seleksi yang efektif sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan yang direkrut. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan korelasi antara metode seleksi dan kualitas karyawan

1. Metode Seleksi yang Tepat

Penggunaan metode seleksi yang sesuai, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis, dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kandidat yang memiliki kemampuan dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Metode yang tepat dapat meningkatkan kemungkinan mendapatkan karyawan berkualitas tinggi.

2. Kesesuaian dengan Kriteria Pekerjaan

Metode seleksi yang baik harus dirancang untuk menilai kriteria yang relevan dengan pekerjaan. Jika metode seleksi tidak sesuai, perusahaan mungkin akan merekrut karyawan yang tidak memenuhi standar kualitas yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

3. Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang direkrut melalui proses seleksi yang ketat dan sistematis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kualitas karyawan yang direkrut dan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan yang baik akan lebih mampu mencapai target dan berkontribusi pada produktivitas perusahaan

4. Evaluasi dan Umpan Balik

Metode seleksi yang baik juga mencakup evaluasi berkelanjutan dan umpan balik terhadap karyawan setelah mereka bergabung. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area untuk pengembangan lebih lanjut dan memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dan berkembang dalam peran mereka

5. Faktor Lain yang Mempengaruhi

Meskipun metode seleksi berperan penting, kualitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan semua aspek ini untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya merekrut karyawan berkualitas, tetapi juga menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal.

Secara keseluruhan, ada hubungan yang signifikan antara metode seleksi yang diterapkan dan kualitas karyawan yang dihasilkan. Perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam proses seleksi yang efektif akan lebih mungkin untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi (Hendra Riofita, 2023).

### **Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Seleksi**

Dalam konteks penelitian yang terdapat dalam dokumen tersebut, efektivitas seleksi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain.

1. Perceived Opportunity

Peluang yang dirasakan oleh konsumen dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk merekomendasikan produk. Jika konsumen merasa ada peluang yang baik

dalam menggunakan produk, mereka cenderung lebih positif dalam merekomendasikannya

2. Perceived Risk Control

Kontrol terhadap risiko yang dirasakan juga berperan penting. Jika konsumen merasa bahwa risiko yang terkait dengan penggunaan produk dapat dikelola dengan baik, maka mereka akan lebih cenderung untuk merekomendasikan produk tersebut

3. Model Kepercayaan dan Sikap

Teori seperti Theory of Reasoned Action (TRA) dan Technology Acceptance Model (TAM) menunjukkan bahwa sikap dan kepercayaan individu terhadap teknologi atau produk dapat mempengaruhi niat mereka untuk menggunakan dan merekomendasikannya

4. Faktor Demografis

Karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, dan pekerjaan juga dapat mempengaruhi efektivitas seleksi, karena masing-masing kelompok mungkin memiliki persepsi dan pengalaman yang berbeda terhadap produk yang ditawarkan

5. Kualitas Produk dan Layanan

Kualitas produk dan layanan yang ditawarkan oleh penyedia juga berkontribusi pada efektivitas seleksi. Produk yang berkualitas tinggi dan layanan yang memuaskan akan meningkatkan kepercayaan konsumen dan mendorong rekomendasi positif (Hendra Riofita, 2024).

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi keputusan konsumen dalam merekomendasikan produk, terutama dalam konteks fintech syariah yang menjadi fokus penelitian ini.

### **Dampak Terhadap Kualitas Karyawan Baru**

Dampak terhadap kualitas karyawan baru dapat dilihat dari beberapa aspek yang terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi.

1. Kesesuaian Kualifikasi

Proses rekrutmen yang baik memastikan bahwa karyawan baru memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas karyawan baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

## 2. Motivasi dan Komitmen

Karyawan yang direkrut melalui proses seleksi yang ketat cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas kerja dan produktivitas mereka.

## 3. Pengurangan Turnover

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan baru yang merasa cocok dengan budaya dan nilai perusahaan lebih mungkin untuk bertahan, yang berkontribusi pada stabilitas dan kualitas tim.

## 4. Peningkatan Kinerja

Karyawan baru yang terpilih dengan baik melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih mampu beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, dampak terhadap kualitas karyawan baru sangat bergantung pada bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Proses yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Vemil Dkk, 2023).

### **3. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Metode seleksi yang diterapkan dalam proses rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap kualitas karyawan yang dihasilkan. Penggunaan metode yang tepat, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis, dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kandidat yang memiliki kemampuan dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Proses seleksi yang efektif tidak hanya memastikan kesesuaian kualifikasi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan baru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, proses seleksi yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tim. Oleh karena itu, perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam metode seleksi yang efektif akan lebih mungkin untuk mendapatkan karyawan berkualitas tinggi yang dapat berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

## **Saran**

1. seperti wawancara, tes keterampilan, penilaian psikologis, dan simulasi kerja. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kemampuan dan karakter kandidat, sehingga meningkatkan kemungkinan mendapatkan karyawan berkualitas tinggi. Perusahaan disarankan untuk menggunakan kombinasi berbagai metode seleksi,
2. Penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap proses seleksi yang diterapkan. Mengumpulkan umpan balik dari karyawan baru dan manajer tentang efektivitas metode seleksi dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa proses tersebut tetap relevan dan efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hendra, R. (2017). Teknik seleksi dan evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hendra, R. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas seleksi karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 150-163.
- Kurniawan, F. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Seleksi dan pengembangan karyawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayudista, E., & Virgia, N. S. (2023). Strategi seleksi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Surabaya: Penerbit Universitas Surabaya.
- Riofita, H. (2017, April). Pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Riofita, H. (2024). Implementasi strategi manajemen SDM dalam peningkatan kerja di percetakan Witra 2. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 2(02), 32-38.
- Riofita, H. (2024). Perceived opportunity and risk control role on willingness to recommend Sharia fintech. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137-151.
- Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 5-12.
- Vemil, D., & Santoso, A. (2023). Peningkatan kualitas karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Bandung: Alfabeta.
- Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 176-184.
- Virgia, N. S., & Eka, P. (2023). Pengaruh metode seleksi terhadap kualitas karyawan. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.