

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM (PERSERODA)
CABANG MUARA ENIM**



Skripsi Oleh:

RIZKI ANUGRAH ILLAHI

01011281722089

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

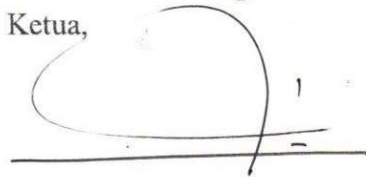
**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM (PERSERODA)
CABANG MUARA ENIM**

Disusun Oleh:

Nama : Rizki Anugrah Illahi
NIM : 01011281722089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

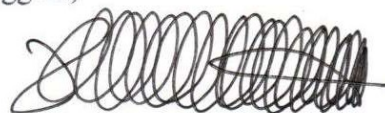
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan: 19 Juni 2024 Dosen Pembimbing
Ketua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Tanggal Persetujuan: 20 Juni 2024 Anggota,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM (PERSERODA)
CABANG MUARA ENIM

Disusun Oleh:

Nama : Rizki Anugrah Illahi
NIM : 01011281722089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 10 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Juli 2024

Ketua,

Anggota,

Penguji,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 196211101991031006 NIP. 198907112018031001 NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Anugrah Illahi
NIM : 01011281722089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan
Daerah Air Minum Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim.

Pembimbing

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian: 10 Juli 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Indralaya, Juli 2024
Pembuat Pernyataan,



Rizki Anugrah Illahi
NIM. 01011281722089

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal” – Abraham Lincoln

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Orang Tua dan keluarga**
- **Teman-teman**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya sampaikan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena berkat rahmat dan karunianya skripsi yang berjudul “Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim” ini dapat terselesaikan. Tidak lupa juga ucapan shalawat beserta salam kepada baginda Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wasallam yang telah memberikan jalan hidup bagi umatnya.

Penyusunan skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua beserta keluarga, teman-teman dan Universitas Sriwijaya yang telah berjasa dalam membantu serta memfasilitasi tersusunnya tugas akhir perkuliahan. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak lepas dari kekurangan, namun penulis berharap dengan skripsi ini dapat memberikan bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang memiliki variabel penelitian yang sama.

Indralaya, Juli 2024

Rizki Anugrah Illahi
NIM. 01011281722089

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan tugas akhir skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah berjasa dalam penyelesaiannya. Untuk itu, perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan segala nikmat dan rahmatnya sehingga penulis dapat melewati berbagai hambatan dan mampu menyelesaikan skripsi.
2. Orang tua beserta keluarga saya yang telah memberikan perhatian, membesarkan, membiayai dan mendoakan saya dengan penuh kasih sayang hingga saat ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam , S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing II saya yang telah memberikan waktu, usaha dan tenaga dalam membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sekaligus dosen penguji yang telah membantu dan memberikan masukan beserta saran yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M., selaku dosen pembimbing I saya yang telah memberikan waktu, usaha dan tenaga dalam membimbing untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Muara Enim yang telah memfasilitasi dan memberikan izin untuk melakukan penelitian serta membantu saya dalam melakukan penelitian.
10. Bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama masa perkuliahan.
11. Seluruh staf fakultas ekonomi universitas sriwijaya, khususnya untuk Kak Helmi, Mba Ambar dan staf lainnya yang telah membantu selama masa perkuliahan.
12. Seluruh teman-teman saya yang tergabung dalam IMMETA SUMSEL karena telah menemani serta memberikan pengalaman yang berharga kepada saya selama aktif dalam organisasi dan masa perkuliahan.
13. Semua teman-teman saya, Anida, Betaria, Chandra, Dwili, Indri, Oki, Aditya, Desica yang telah menemani dan memberikan motivasi kepada saya.
14. Semua teman seperjuangan Angkatan 2017 Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, Juli 2024

Rizki Anugrah Illahi
NIM. 01011281722089

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

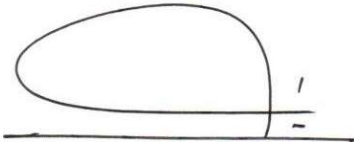
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
16/7/2024

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Rizki Anugrah Illahi
NIM : 01011281722089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim.

Telah kami periksa secara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

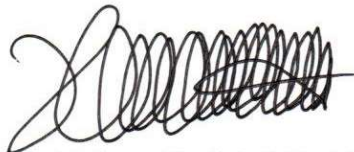
Anggota,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

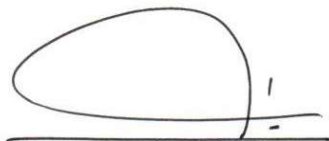
ABSTRAK

PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM (PERSERODA) CABANG MUARA ENIM

Oleh:
Rizki Anugrah Illahi

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum lematang enim (Perseroda) Cabang Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim yang berjumlah 66 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 66 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan menggunakan *software SPSS* sebagai alat analisisnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim.

Kata Kunci: Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan.

Pembimbing Skripsi I

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Pembimbing Skripsi II

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ASLI
16/2024
7

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE SELECTION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT REGIONAL DRINKING WATER COMPANY LEMATANG ENIM (PERSERODA) MUARA ENIM BRANCH

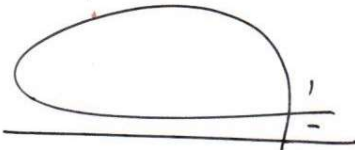
By:

Rizki Anugrah Illahi

This studi aim to determine the effect of employee selection on employee work performance at Regional Drinking Water Company Lematang Enim (Perseroda) Muara Enim Branch. The population in this study were all of the employees at Regional Drinking Water Company Lematang Enim (Perseroda) Muara Enim Branch, amountung to 66 employees. Sampling in this study used saturated sampling (census) where the entire population was used as a sample so the sample amounted to 66 employees. This study uses primary data obtained through questionnaires. This reseacrh method uses simple liniear regression analysis and uses spss software. The result of this study show that employee selection have a positive and significant effect on employee work performance at Regional Drinking Water Company Lematang Enim (Perseroda) Muara Enim Branch.

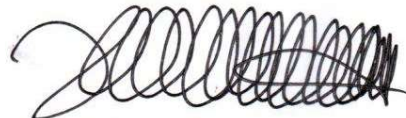
Keyword: Employee Selection, Employee Work Performance.

Advisor I,



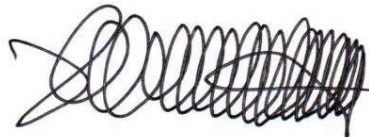
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Advisor II,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Chairman of The Management Department,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizki Anugrah Illahi
NIM : 01011281722089
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal lahir : Muara Enim, 01 Mei 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. HTI Desa Tanjung Jati, Kecamatan/Kabupaten Muara Enim.
Email : rizky123101@gmail.com
No. Hp : 085368865083

Pendidikan Formal

TK : TK Perwanida Muara Enim
Sekolah Dasar : SD Negeri 17 Muara Enim
SLTP : SMP Negeri 4 Muara Enim
SLTA : SMA Negeri 1 Muara Enim
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II	8
STUDI KEPUSTAKAAN.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Teori <i>Assessment Center</i>	8
2.1.2 Seleksi Karyawan	9
2.1.2.1 Faktor yang Harus Dipertimbangkan dalam Proses Seleksi	10
2.1.2.2 Langkah-langkah Seleksi	13
2.1.2.3 Kualifikasi seleksi	15

2.1.2.4 Dasar-dasar Seleksi	16
2.1.2.5 Tujuan Proses Seleksi	16
2.1.2.6 Indikator Seleksi.....	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Hubungan antara Seleksi dan Kinerja Karyawan.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	23
2.4 Kerangka Konseptual	30
2.5 Hipotesis	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2 Rancangan Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data	32
3.3.2 Sumber Data	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.5.1 Kuesioner	33
3.6 Uji Instrumen.....	33
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	35
3.8 Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.8.2 Uji Korelasi (r) dan Uji Determinasi (R ²)	36
3.8.3 Uji Statistik t.....	37
3.9 Defenisi Operasional Variabel	38

BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Profil PDAM Lematang Enim (Perseroda) Cabang Muara Enim	40
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Lematang Enim Cabang Muara Enim	40
4.1.3 Struktur Organisasi PDAM Lematang Enim Cabang Muara Enim.....	41
4.2 Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	44
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Seleksi Karyawan.....	44
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	54
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	64
4.2.3.1 Uji Validitas	64
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.2.4 Metode suksesif interval	67
4.2.5 Analisis Data.....	68
4.2.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	68
4.2.5.2 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	69
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V.....	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tingkat Pendidikan Dan Penambahan Karyawan Pdam Lematang Enim Cabang Muara Enim Periode Mei Tahun 2024.....	4
Tabel 1. 2 Persentase Kehilangan Air Pdam Lematang Enim Periode Tahun 2017-2022.....	5
Tabel 1. 3 Tingkat Efisiensi Produktivitas Karyawan Periode Tahun 2017-2022.....	5
Tabel 1. 4 Kualitas Air Yang Disalurkan Kepada Pelanggan Periode Tahun 2017-2022.....	6
Tabel 2. 1 Hubungan Antara Seleksi Karyawan Dan Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 3. 2 Intepretasi Nilai Alpha Terhadap Reliabilitas.....	35
Tabel 3. 3 Taksiran Nilai Koefisien Korelasi (R).....	36
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	38
tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Jabatan.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi Karyawan.....	44
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi Karyawan.....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Korelasi Dan Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pdam Lematang Enim Cabang Muara Enim....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	82
Lampiran 2 Tabel Frekuensi Profil Responden	87
Lampiran 3 Tabel Frekuensi Jawaban Kuesioner	88
Lampiran 4 Data Korelasi Uji Validitas	95
Lampiran 5 Hasil Kuesioner	102
Lampiran 6 Metode Suksesif Interval	108
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	114
Lampiran 8 Uji Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2)	114
Lampiran 9 Hasil Uji Linier Sederhana Dan Uji Hipotesis (Uji t)	114
Lampiran 10 R – Tabel Untuk Df = 51-80.....	115
Lampiran 11 T - Tabel Untuk Df = 41-80	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang baik dalam pelaksanaannya selalu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang menjadi penggerak roda kegiatan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan memerlukan suatu ilmu manajemen yang secara khusus mengatur sumber daya manusia mulai dari kegiatan perencanaan hingga pengawasan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara yang diperlukan untuk mengatur tenaga kerja secara maksimal demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. MSDM juga menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan sebagai suatu sumber keunggulan dalam persaingan, penetapan strategi serta sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perencanaan dalam konteks MSDM yang tepat untuk menentukan berbagai kualifikasi serta jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu kedudukan atau jabatan akan menjadi awal yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kurangnya kesesuaian kualifikasi SDM terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni akan menuai banyak kendala bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM itu sendiri mencakup berbagai keahlian yang terkumpul dari pikiran yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan kepribadian, serta dari kualitas fisik yang mencakup ketahanan, kemampuan dan juga kesehatan yang dimiliki oleh setiap individu untuk sanggup menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada individu yang bersangkutan oleh perusahaan. Dengan demikian, perencanaan SDM yang

kurang matang tersebut akan menyebabkan ketidaksesuaian kualifikasi dengan dampak buruk yang secara cepat ataupun lambat dapat meruntuhkan perusahaan.

Trisanti (2019) menyampaikan pandangannya mengenai kinerja karyawan sebagai kemampuan, hasil kerja, serta persentase keberhasilan seorang karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, efektivitas/efisiensi, inisiatif, dan kemampuan kerja komunikasi individu yang sebelumnya telah dijadikan sebagai standar dalam strategi perusahaan. Pada sumber lain, Kawiana (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seseorang atau kelompok yang melakukan suatu usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas, maupun kesuksesan dalam pemasaran sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Di antara kedua pendapat tersebut terdapat persamaan persepsi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu yang dipekerjakan pada suatu perusahaan.

Salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam mendukung ketersediaan SDM yang sesuai dengan kriteria dan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah dengan melakukan seleksi dalam penerimaan karyawan, melalui proses seleksi ini perusahaan diharapkan dapat memiliki kandidat terbaik dengan kinerja yang maksimal untuk menjadi bagian dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Suryani dan Foeh (2019) seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan pengambilan keputusan tentang siapa yang akan ditunjuk untuk mengisi suatu pekerjaan berdasarkan kompetensi, pengalaman, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menyaring para pelamar sebelum memutuskan untuk menerima mereka sebagai pekerja di dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar

perusahaan dapat terhindar dari dampak buruk yang dapat memengaruhi prestasi dan jalannya kegiatan perusahaan sebagai akibat dari kesalahan dalam pemilihan individu untuk dipekerjakan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim adalah badan usaha milik daerah yang kegiatan utamanya adalah untuk memproduksi serta mendistribusikan air bersih untuk digunakan dalam memenuhi kebutuhan harian masyarakat di suatu daerah. Terutama pada pemukiman padat penduduk dan daerah yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan air bersih karena faktor lingkungan di sekitar rumah warga. Sebagai perusahaan yang berkontribusi dalam hal produksi air bersih dalam jumlah besar, SDM menjadi salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan untuk mencegah terjadinya berbagai masalah seperti kebocoran yang menghambat pendistribusian air ke rumah-rumah warga, tingkat kebersihan air yang tidak stabil, dll yang dapat merugikan masyarakat terutama pelanggan dan akreditasi perusahaan itu sendiri.

Dalam rapat evaluasi kinerja PDAM Lematang Enim yang dilaksanakan pada semester I tahun 2020, Hasanuddin (2020) selaku Sekretaris Daerah Muara Enim sekaligus ketua Badan Pengawas PDAM Lematang Enim menyampaikan pandangannya bahwa kondisi PDAM Lematang Enim harus selalu dievaluasi secara rutin mengingat banyaknya masalah yang terjadi di PDAM semisal masalah sumber daya manusia yang telah banyak pensiun, sulitnya mencari sumber daya manusia yang profesional, hingga tingkat kebocoran yang mencapai 26 persen dan masih adanya masalah pada piutang masyarakat. Berdasarkan pengamatan dari warga termasuk keluarga peneliti sendiri, kualitas air pada PDAM Lematang Enim sering terlihat tidak jernih secara sempurna, peneliti pun

sering melihat serta pernah melaporkan adanya kebocoran yang terjadi pada beberapa saluran air PDAM yang dimana hal tersebut terbiarkan hingga beberapa hari sebelum ada perbaikan, serta adanya beberapa penutup saluran yang terbuka dalam jangka waktu yang lama di desa Muara Lawai, Tanjung Jati, dan lainnya sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri dan juga masyarakat airnya menjadi tidak bersih karena saluran yang terbuka.

Peneliti telah mengumpulkan beberapa data mengenai PDAM Lematang Enim, data terkait tingkat pendidikan pada karyawan PDAM Lematang Enim cabang Muara Enim dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Tingkat Pendidikan dan Penambahan Karyawan PDAM Lematang Enim Cabang Muara Enim Periode Mei Tahun 2024

No.	Pendidikan	Status				Jumlah
		Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap		
		Awal Bulan	Penambahan Karyawan	Awal Bulan	Penambahan Karyawan	
1	S2	1	-	-		1
2	S1	11	-	4		15
2	D1-D3	3	-	4		7
3	SD/SLTP/SLTA/Sederajat	25	-	16	2	43
		40	-	24	2	66

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di PDAM Lematang Enim Cabang Muara Enim memiliki latar belakang pendidikan tingkat SD/SLTP/SLTA yang berjumlah 43 orang. Kemudian, kinerja karyawan dalam menjaga tersalurkannya air bersih secara maksimal kepada masyarakat dapat terlihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Persentase Kehilangan Air PDAM Lematang Enim Periode Tahun 2017-2022

No.	Tahun	Tingkat Kehilangan Air (%)
1	2017	33,31
2	2018	30,45
3	2019	26,74
4	2020	34,49
5	2021	25,01
6	2022	27,37
Target maksimal kebocoran		25

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat terlihat bahwa tingkat kebocoran yang terjadi lebih dominan berada pada tingkat yang masih melebihi target maksimal yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana pada angka tertinggi pada periode tersebut terletak pada tahun 2020 dengan tingkat kebocoran 34,49%. Hal ini sangat disayangkan mengingat air bersih adalah hal yang sangat vital bagi masyarakat, terutama pada pemukiman padat penduduk dimana pembuatan sumur pribadi adalah hal yang sulit dilakukan dan kekeringan yang sering terjadi setiap musim kemarau.

Selain data tersebut, terdapat juga data mengenai tingkat efisiensi produktivitas pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Tingkat Efisiensi Produktivitas Karyawan Periode Tahun 2017-2022

No	Tahun	Tingkat Efisiensi Produksi (%)
1.	2017	39,44
2.	2018	43,86
3.	2019	50,29
4.	2020	49,03
5.	2021	45,55
6.	2022	47,00

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, 2023

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa tingkat efisiensi produktivitas yang dilakukan oleh karyawan PDAM Lematang Enim masih dominan berada pada

kisaran di bawah 50% yang artinya masih banyak memakai sumber daya yang ada untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan.

Sebagai perusahaan manufaktur, penilaian kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilihat dari *output* perusahaan yang berupa air bersih. Maka, kualitas dari hasil pekerjaan karyawan dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 4 Kualitas Air yang Disalurkan Kepada Pelanggan Periode Tahun 2017-2022

No	Tahun	Kualitas Air
1.	2017	97,29
2.	2018	81,84
3.	2019	68,21
4.	2020	-
5.	2021	-
6.	2022	83,00

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, 2023

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa kualitas air yang diproduksi dan disalurkan kepada pelanggan pada beberapa tahun yang lalu pernah turun drastis hingga mencapai 68,21% pada tahun 2019.

Dari beberapa penjelasan yang telah disampaikan di atas, penulis akan melakukan penelitian mengenai seleksi dan kinerja karyawan agar dapat melihat besarnya pengaruh variabel seleksi terhadap variabel kinerja secara lebih spesifik. Dengan demikian, judul dari penelitian ini yaitu Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Muara Enim.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hal yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim cabang Muara Enim?.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat melihat seberapa besar pengaruh yang dapat ditimbulkan dari variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Lematang Enim cabang Muara Enim.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar hasil yang didapat dalam penelitian ini nantinya bisa dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan penelitian terkait pengaruh yang dimiliki oleh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan manufaktur serta untuk menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan dalam mempertimbangkan keputusan terkait kegiatan seleksi karyawan sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria dalam pekerjaan yang ditawarkan demi tercapainya kinerja karyawan yang ideal bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Komunikasi dan Informatika. 2020. Sekda Minta PDAM Lematang Enim Terus Berinovasi. Diambil pada tanggal 01 Februari 2021 dari https://www.muaraenimkab.go.id/web/detail_berita/732
- Dessler, G. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (kesepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cen, C.C. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Ansory, A. F. and Indrasari, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Available at: <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>.
- Bairizki, A. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. 1st edn, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 1st edn. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Baruno, A. D. and Permatasari, L. N. (2020) 'the Influence of Recruitment and Selection Process on Technical Employee Performance in Pt. Telkom Akses North Surabaya', *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), pp. 84–93. doi: 10.25139/ekt.v4i1.2588.
- Chong, D. (2022) 'The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance', *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), pp. 94–101. doi: 10.38035/ijam.v1i2.60.
- Dr. Pinondang Nainggolan, SE, M.Si Resna Napitu, SE, M. S. (2020) 'PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR', *JURNAL EKONOMI USI*, 2(1), pp. 65–84.
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah and Farla, W. (2022) 'Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang', *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), pp. 70–84. doi: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>.
- Eka, H. P. & hartono (2019) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo', *Jurnal of Management and Accounting*, 2(1), p. 89.
- Evitha, Y. and Hernawan, E. (2022) 'Effect of Recruitment , Selection and Work Environment on Employees ' Work Performance o f PT Heksa Artha Sakti , Bangkalan Branch', *BIRCI-Journal*, 5(2), pp. 15420–15429. doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5426> 15420.

- Faridiningrum, A. D. and Prabowo, B. (2021) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri', *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(5), pp. 321–332.
- Firmansyah, A., Salim, M. A. and Khalikussabir (2022) 'Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KUD Pakis Malang)', *e – Jurnal Riset Manajemen*, pp. 1–6.
- Fitri, R. L., Handaru, A. W. and Yohana, C. (2021) 'The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance', *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), pp. 90–97.
- Fitrianti, D. and Prasada, D. (2021) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara', *Jurnal HUMMANSI*, 4(2), pp. 23–33. Available at: <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.296>.
- Gunawan, H. (2021) 'Analisis Manfaat Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Dan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bidang Perhotelan Di Kota Makassar', *Movere Journal*, 3(2), pp. 89–100. doi: 10.53654/mv.v3i2.202.
- Haryadi, M. (2021) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pare-Pare', *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), pp. 165–170.
- Haryono, S. (2020) *Statistika Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Yogyakarta: LP3M UMY.
- Hasmin and Nurung, J. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mitra Cendekia Media*. Sumatra: CV. Mitra Cendekia Media. doi: 10.31237/osf.io/yvpue.
- Islamudin and Pratika, A. (2022) 'Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu)', *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), pp. 153–164.
- Kawiana, I. G. P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia 'MSDM' Perusahaan*. UNHI Press. Available at: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Lantara, D. *et al.* (2022) 'The Influence of Employee Selection Process on Employee Performance at the Camming Sugar Factory', *Journal of Industrial Engineering Management*, 7(3), pp. 244–249. doi: <http://dx.doi.org/10.33536/jiem.v7i3.1082>.
- Malik, A. and Chusni, M. (2018) *Pengantar Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Munaty, S., Rawi Dandono, Y. and Setiasih (2022) 'The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance', *International Journal of Management and Digital Business*, 1(1), pp. 37–51. Available at: <https://journal.adpebi.com/index.php/ijmdb>.
- Noor annisa, C. R., Buraida, B. and Maulina, F. (2021) 'Penilaian Persepsi Aspek Lingkungan Pada Bandara Internasional Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh dengan Method Of Successive Interval (MSI)', *Journal of The Civil Engineering Student*, 3(2), pp. 120–126. doi: 10.24815/journalces.v3i2.13688.
- Santoso, I. H. (2019) *Statistik II (untuk ilmu sosial dan ekonomi)*. 1st edn. Surabaya: UWKS PRESS.
- Sari, M. K., Ningrum, R. I. K. and Arifin, A. L. (2022) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami Kampus Pusat)', *Open Journal Systems*, 16(1978), pp. 7869–7874.
- Silaen, N. R. *et al.* (2021) *Teori sumber daya manusia, Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Available at: [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38).
- Sudewa, I. G. A. and Hartati, P. S. (2021) 'Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali', *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), pp. 706–716.
- Sumadhinata, Y. E. and Sari, W. (2023) 'Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan)', *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), pp. 649–655.
- Supriyati, E. and Hutapea, J. (2022) 'Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan :studi kasus pada sekolah advent parongpong', *Intelektiva*, 3(9), pp. 41–54.
- Suryani, N. K. and Foeh, J. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nilacakra Publishing House. Available at: <http://repository.ut.ac.id/3809/2/EKMA5207-TM.pdf>.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S. and Pandowo, M. H. C. (2022) 'Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia', *Jurnal EMBA*, 10(1), pp. 1315–1325. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>.

Trisanti, S. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Malang: Wineka Media.

Veritia, V. and Daning, D. (2020) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara', *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), pp. 66–82. doi: 10.33753/madanj.v3i1.81.