

## ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SECURE PARKING INDONESIA

Muhammad Firnanda <sup>1</sup>, M. Diwiki Hariantoro <sup>2</sup>, Gilang Dwi Ilham <sup>3</sup>, Ribangun Bambang Jakaria <sup>4</sup>

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence		
Email: <a href="mailto:Ribangunbz@umsida.ac.id">Ribangunbz@umsida.ac.id</a>	No. Telp: 085156748644	
Submitted 7 Juli 2024	Accepted 10 Juli 2024	Published 17 Juli 2024

### ABSTRAK

PT. Secure parking Indonesia merupakan perusahaan jasa parkir yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Elemen kunci dalam menarik talenta berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Secure Parking Indonesia. Metode penelitian yang digunakan digambarkan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian dokumen dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT. Secure Parking Indonesia telah dilaksanakan dengan baik dan sistematis. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Proses Rekrutmen; Seleksi.

### ABSTRACT

*PT. Secure parking Indonesia is a parking service company that needs qualified human resources to achieve its goals. A key element in attracting quality talent is an effective recruitment and selection process. The purpose of this study is to describe the recruitment and selection process and analyze its impact on the performance of employees of PT. Secure parking in Indonesia. The research method used is described with a quantitative approach. The data collection technique was carried out using document research and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The findings show that the recruitment and selection process at PT Secure Parking Indonesia has been carried out well and systematically. The recruitment and selection process has a positive and significant influence on employee performance. This means that an effective recruitment and selection process can produce qualified and high-performing employees.*

**Keywords:** Employee Performance; Recruitment Process; Selection.

### A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. SDM merupakan motor penggerak di balik seluruh aktivitas perusahaan, dan efektivitasnya mempengaruhi secara langsung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai kesuksesan organisasi, sehingga perusahaan berupaya secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Salah satu langkah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat. Dengan melakukan proses ini secara teliti, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, mereka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan membantu perusahaan tetap bersaing di pasar yang semakin ketat.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mencari calon karyawan yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Namun, mencari individu yang memiliki kompetensi dan standar kerja yang

tinggi sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah mudah. Diperlukan strategi khusus dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya peran penting dari proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga temuan penelitian yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Ini menyoroti kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menekankan perlunya strategi yang tepat dalam memilih karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan sejumlah temuan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pendapat mengenai dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian lainnya menyatakan sebaliknya. Bahwa rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Kesenjangan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kebutuhan akan penjelasan lebih lanjut tentang sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja karyawan.

PT. Secure Parking Indonesia (PT. SPI) adalah perusahaan jasa perparkiran terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1992. Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, PT. SPI telah mengelola berbagai jenis tempat parkir, seperti pusat perbelanjaan, perkantoran, rumah sakit, hotel, dan bandara. PT. Secure Parking Indonesia menyediakan berbagai layanan perparkiran, antara lain:

1. Pengelolaan tempat parkir manual dan otomatis
2. Keamanan dan pengawasan tempat parkir
3. Pembersihan tempat parkir
4. Perawatan tempat parkir

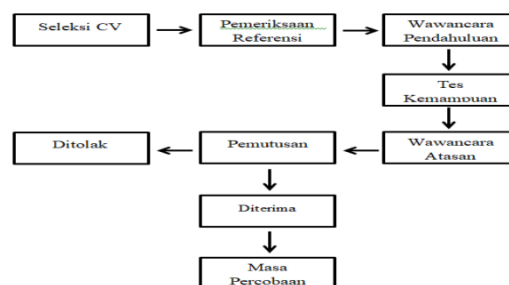
Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT SPI, proses rekrutmen biasanya hanya dilakukan secara internal dengan merekomendasikan calon karyawan oleh staf yang sudah ada. Perusahaan ini jarang melakukan rekrutmen melalui sumber eksternal, dan informasi mengenai lowongan pekerjaan cenderung disebarkan secara terbatas hanya kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, jumlah pelamar yang masuk relatif sedikit, sehingga mempersulit perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Berikut adalah data mengenai persyaratan dan hasil rekrutmen di PT SPI.

Tabel 1. Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT. SPI.

No	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
1	Asisten Direktur	Usia minimal 22 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen)	Usia 21 tahun (saat rekrutmen)	Belum sesuai
2	Marketing Manager	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
3	Kepala Bagian Piutang	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
4	Salesman	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Ada beberapa karyawan yang hanya memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai

5	Staf Keuangan, Staf Piutang, Staf Penjualan, Staf Pembelian, Staf Armada, Staf Gudang, dan Staf SDM	Pendidikan minimal D3/S1, Usia minimal 20 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen) Memiliki pengalaman	Ada beberapa karyawan yang berasal dari SMA Usia dari 17-28 tahun (saat rekrutmen), Ada beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa ada beberapa implementasi yang belum memenuhi persyaratan dalam rekrutmen di PT SPI. Selain rekrutmen, proses seleksi karyawan juga sangat penting. Proses ini krusial karena hasil dari rekrutmen tidak selalu menjamin bahwa calon yang terpilih sesuai dengan standar perusahaan. Berikut adalah tahapan proses seleksi di PT SPI.



Gambar 1. Tahap-Tahap Seleksi PT SECURE PARKING INDONESIA

Berdasarkan tahapan proses seleksi di PT. SPI tersebut, dapat dilihat bahwa perusahaan tidak melakukan tes psikologi dan tes kesehatan untuk semua pelamar atau calon karyawannya. Perusahaan tidak melakukan tes psikologi karena dianggap akan memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat dengan jelas mengetahui tipe dan kepribadian pelamar untuk mengatasi beban kerja yang akan mereka terima nantinya. Perusahaan juga tidak melakukan tes kesehatan karena lebih memprioritaskan pengalaman calon karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi kesehatan pelamar, termasuk apakah mereka menderita penyakit menular atau tidak. Ini menunjukkan adanya masalah pada tahapan seleksi yang belum berjalan dengan baik, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Masalah yang timbul terhadap kinerja karyawan di PT SPI, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang karyawan PT SPI, terfokus pada kualitas kerja. Pada periode 2019-2020, terdapat kesenjangan antara pencatatan yang dilaporkan oleh karyawan dengan perhitungan fisik uang tunai di Divisi Keuangan. Karyawan tersebut kemudian diminta untuk melakukan audit internal guna mengidentifikasi penyebab perbedaan tersebut, dan melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan. Di samping itu, kurangnya pemeriksaan secara langsung terhadap stok barang oleh staf gudang menyebabkan beberapa barang yang rusak tidak terdeteksi, sehingga mengakibatkan barang-barang tersebut tidak layak untuk dijual. Dari segi ketepatan waktu, terdapat keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan yang sering terjadi, yakni satu sampai dua hari, yang disebabkan oleh kebiasaan driver perusahaan ini.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang termanifestasi pada setiap individu, mencerminkan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran yang dimainkan dalam lingkungan kerja [8]. Sementara itu, kinerja juga melibatkan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang tercermin dalam kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [5].

Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menjadi indikator kinerja yang penting dalam konteks organisasi [10]. Kualitas kerja, misalnya, dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, kemandirian mencerminkan tingkat independensi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dan komitmen terhadap organisasi. Dengan pemahaman yang holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan [9].

### Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah tahapan dalam mencari sejumlah individu yang berkualitas untuk mengisi posisi atau pekerjaan tertentu dalam sebuah perusahaan [8]. Proses rekrutmen melibatkan upaya untuk menemukan dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar bersedia mengajukan diri untuk lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan [4].

Indikator-indikator proses rekrutmen, yang mencakup dasar-dasar sumber penarikan karyawan, yakni berlandaskan pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan untuk posisi tersebut, serta sumber pegawai yang dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan [4]. Metode penarikan karyawan juga dibahas, dengan membedakan antara metode tertutup dan terbuka.

### Seleksi

Seleksi adalah langkah dalam manajemen SDM yang berlangsung setelah proses rekrutmen [8]. Seleksi merupakan proses pemilihan dan penentuan calon karyawan yang diterima atau ditolak di perusahaan [4]. Tahap-tahap seleksi mencakup seleksi surat lamaran, pengisian formulir lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara awal, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir dengan atasan langsung, dan pengambilan keputusan tentang penerimaan atau penolakan [13].

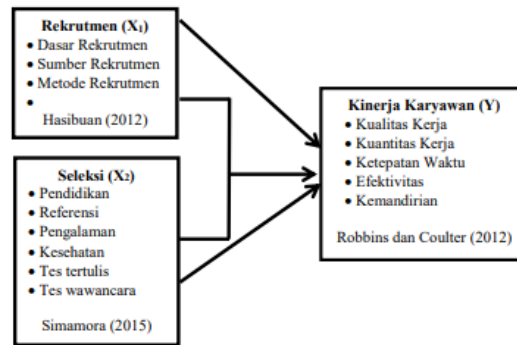
Ada enam indikator seleksi penting, termasuk pendidikan, referensi, pengalaman kerja, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara. Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi kelayakan calon karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, referensi, pengalaman kerja, kondisi kesehatan, kemampuan tertulis, dan interaksi dalam wawancara [13].

### Penelitian Terdahulu

Proses rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan seleksi [15]. Di mana proses rekrutmen dan seleksi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Proses seleksi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitiannya [12].

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjabaran pada tinjauan pustaka, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

**Hipotesis**

Berikut adalah hipotesis penelitian ini:

1. Proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SPI.
2. Seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SPI.
3. Proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. SPI.

**C. Metode Riset**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari 60 karyawan PT. SPI. Sampel diambil secara purposif dengan jumlah yang sama dengan populasi, yaitu 60 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Fokus penelitian ini adalah untuk memeriksa pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. SPI. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan berikutnya.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Proses Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	Dasar Rekrutmen	Spesifikasi jabatan, Prosedur rekrutmen, Tahapan penerimaan	Ordinal	1 2 3
	Sumber rekrutmen	Penyediaan karyawan, Sistem rekrutmen secara internal		4 5
Proses Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	Metode rekrutmen	Info penarikan karyawan dibagikan secara tertutup, Terciptanya sistem rekrutmen yang baik		7
Seleksi (X <sub>2</sub> )	Pendidikan	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan posisi jabatan, Kualifikasi pendidikan menentukan seleksi		8 9
	Referensi	Pemeriksaan referensi, Keakuratan informasi		10 11

	Pengalaman	Pengalaman kerja yang dimiliki, Pengalaman yang difokuskan dalam pekerjaan	12 13
	Kesehatan	Kondisi kesehatan sesuai standar perusahaan, Kondisi kesehatan baik	14 15
	Tes tertulis	Melakukan tes tertulis Tujuan tes tertulis	16 17
	Tes wawancara	Melakukan tes wawancara Tujuan tes wawancara	18 19
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Pencapaian hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, Tingkat kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas Ketelitian yang dimiliki	20 21
	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan Kecepatan kerja karyawan Jumlah aktivitas yang dihasilkan	23 24 25
	Ketepatan waktu	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan Pengerjaan tugas dengan cepat dan tepat	26 27
	Efektivitas	Dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki, Pekerjaan yang dihasilkan sesuai target, Hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan	29 30 31
	Kemandirian	Memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu mengontrol diri sendiri Tidak perlu diawasi saat melakukan pekerjaan	32 33 34

#### D. Pembahasan dan Analisis Data Uji Validitas

Dalam uji validitas ini alat analisis yang digunakan adalah korelasi product moment antara variabel dengan itemnya. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,664	0,214	Valid
2	0,710	0,214	Valid
3	0,676	0,214	Valid
4	0,724	0,214	Valid
5	0,753	0,214	Valid
6	0,796	0,214	Valid
7	0,789	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,828	0,214	Valid
2	0,814	0,214	Valid
3	0,832	0,214	Valid
4	0,826	0,214	Valid
5	0,748	0,214	Valid
6	0,836	0,214	Valid
7	0,813	0,214	Valid
8	0,766	0,214	Valid
9	0,742	0,214	Valid
10	0,641	0,214	Valid
11	0,683	0,214	Valid
12	0,713	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,782	0,214	Valid
2	0,707	0,214	Valid
3	0,742	0,214	Valid
4	0,690	0,214	Valid
5	0,705	0,214	Valid
6	0,762	0,214	Valid
7	0,753	0,214	Valid
8	0,688	0,214	Valid
9	0,720	0,214	Valid
10	0,708	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha. Pernyataan dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Proses Rekrutmen ( $X_1$ )	0,854	Reliabel
2	Seleksi ( $X_2$ )	0,937	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

### Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,737	,728	4,953476

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 11 hasil uji koefisien korelasi bahwa nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,859 yang berada pada interval korelasi 0,81-1,00 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki hubungan korelasi sempurna. Selanjutnya pada hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,737 yang berarti variabel (proses rekrutmen) dan Secure Parking (seleksi) mempunyai kontribusi sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. bahwa variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan dan insentif [1].

## E. Pembahasan

### Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menegaskan bahwa proses rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai probabilitas signifikansi yang lebih rendah dari taraf signifikansi yang digunakan, sehingga hipotesis diterima. Analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien proses rekrutmen yang positif, menunjukkan hubungan searah antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan. Rekrutmen sebagai upaya memperoleh sumber daya manusia berkualitas. Konsep kinerja menurut yang mencakup hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai [8]. Dengan demikian, proses rekrutmen yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menanggung tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan [5].

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya. Proses rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Adapun studi lain yang juga mendukung temuan tersebut, menegaskan bahwa proses rekrutmen memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

### Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh uji F (Simultan) yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, dan nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian, sehingga hipotesis diterima.

Analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan tercermin pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan.

Tahap awal yang krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan adalah saat proses rekrutmen dan seleksi dilakukan. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk merekrut individu yang profesional, berintegritas, dan berkompeten [7]. Hal ini menekankan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi, di mana semakin baik dan tepat proses tersebut dilakukan oleh PT SPI, semakin besar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan berkualitas. Dengan demikian, kinerja karyawan tersebut pun diharapkan semakin meningkat sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan [15]. Menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Adapun studi lain yang memperkuat hasil ini dengan menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

## F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SPI, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SPI, serta proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT SPI.

### Saran

Untuk PT SPI, disarankan agar meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas. Perusahaan dapat memperluas perekrutan melalui sumber eksternal dengan memanfaatkan media masa seperti koran, majalah, dan radio, serta membuka lowongan pekerjaan melalui platform media sosial seperti Jobstreet dan LinkedIn. Menambahkan tes psikologi dalam tahapan seleksi juga disarankan agar perusahaan dapat memahami dengan lebih baik tipe dan kepribadian pelamar, serta dapat mengatasi beban kerja yang akan dihadapi oleh karyawan di masa depan. Bagi karyawan PT SPI, disarankan untuk meningkatkan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel bebas seperti pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya pada International, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23.
- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara. *Journal of Business & Banking*.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P. K., & 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), 4235–4245.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Secure Parking Unit Superindo Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jakaria, R. B., & Tedjo, S. (2021). *Perencanaan dan Perancangan Produk*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management (Eleventh E)*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Potale, Billy Renaldo. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tanggerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 255–261.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Veritia, & Daning. (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), 66–82. <https://doi.org/10.33753/madanj.v3i1.8>