

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA (DIVISI AGROWISATA) KOTA BATU

Fasya Safarah¹ Farah Adiba

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis, Malang

Program Studi Administrasi Bisnis

Fasya Safarah

fasyasafarah4@gmail.com

Abstract

Employee performance plays a key role in supporting organizational success and competitiveness. One of the influencing factors is the recruitment system implemented by the company. This study aims to examine the extent to which the recruitment system affects employee performance at PT Kusuma Agrowisata. The research employs a quantitative correlational approach, with data collected through questionnaires distributed to 62 respondents. The analysis methods include validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that the recruitment system significantly influences employee performance, with a contribution value of 63.4%. This suggests that a structured, competency-based recruitment process can enhance productivity and the quality of employee performance within the organization.

Keywords: *Recruitment System, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menunjang keberhasilan serta daya saing perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah sistem rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Kusuma Agrowisata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dirancang secara terstruktur dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan produktivitas serta mutu kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital guna membentuk tujuan strategis, kinerja, serta kesuksesan dalam berorganisasi. Kualitas SDM menjadi penentu utama keberhasilan organisasi, sebab tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menghambat pencapaian tujuan dan menurunkan efektivitas operasional. Tidak seperti aset fisik seperti mesin atau bangunan, SDM merupakan aset hidup yang dapat berkembang, berinovasi, serta membutuhkan pendekatan manajerial yang kompleks karena kemampuan berpikir dan bertindak.

Keunggulan organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas individu yang mengoperasikannya. Menurut Hamim, peran manajemen sangat penting dalam menyelaraskan dan menjalankan sistem organisasi. Jika manajemen tidak berjalan secara efektif, maka keberlangsungan usaha akan terancam dalam jangka panjang. Oleh karena itu, rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang kompeten menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM.

Rekrutmen beserta seleksi adalah bentuk integral dari perencanaan strategis organisasi. Rekrutmen merupakan tahap pencarian kandidat yang memenuhi

kualifikasi awal, sedangkan seleksi bertujuan menyaring individu yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Apabila kedua proses ini dilakukan secara profesional, maka organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai kebutuhan strategis. Hasilnya, pengembangan dan peningkatan kinerja menjadi lebih terarah dan efektif.

Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab, salah satunya adalah strategi manajerial yang konsisten, termasuk dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja. Proyeksi kebutuhan SDM di masa depan menjadi kunci dalam memastikan kesesuaian antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja baik dari dalam maupun luar organisasi.

Penilaian terhadap kinerja karyawan biasanya dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas output kerja. Kinerja yang optimal bukan hanya memengaruhi tingkat kepuasan *customer* tetapi juga memperkuat perkembangan suatu organisasi secara keseluruhan. Indikator-indikator yang digunakan antara lain produktivitas, sikap kerja, kepercayaan diri, dan perilaku profesional.

PT Kusuma Agrowisata adalah perusahaan yang beroperasi pada sektor-sektor seperti hotel, *real estate*, kepariwisataan, dan bisnis F&B. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa terdapat beberapa alasan terjadinya turnover

karyawan, seperti pensiun, pengunduran diri, meninggal dunia, atau pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran aturan. Rekrutmen dilakukan baik untuk menggantikan karyawan yang keluar maupun untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja baru. Namun, setiap individu yang direkrut membawa karakter dan gaya kerja berbeda, sehingga proses seleksi menjadi kunci dalam memastikan kesesuaian antara SDM dan kebutuhan organisasi.

Pada tahun 2023, perusahaan merekrut sebanyak 25 karyawan baru. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi secara adil, terbuka, dan profesional agar memperoleh tenaga kerja yang tepat dan mencegah ketidakseimbangan yang berdampak negatif terhadap produktivitas.

Rekrutmen yang dirancang dengan baik memungkinkan perusahaan memperoleh SDM yang mampu berkontribusi secara konsisten terhadap visi jangka panjang. Setelah menimbang dan merumuskan masalah di dalam penelitian ini, penulis mengangkat judul: **“Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Kusuma Agrowisata (Divisi Agrowisata) Kota Batu.”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan yang terus menerus terjadi di lingkungan perusahaan menuntut adanya adaptasi manajerial yang responsif terhadap

dinamika internal maupun eksternal organisasi. Dalam hal ini, optimalisasi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi menjadi dua pilar utama dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan.

Perusahaan sebagai entitas sosial dan ekonomi memiliki struktur sistem yang dirancang untuk mengatur interaksi antar bagian, menyinergikan fungsi-fungsi organisasi, dan mencapai sasaran bersama. Agar seluruh unit kerja bergerak harmonis menuju tujuan tersebut, diperlukan peran manajemen sebagai pengarah dan pengendali proses operasional organisasi.

Menurut Mangkunegara (2008:2), manajemen mencakup aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, pembinaan, hingga penghentian hubungan kerja. Seluruh tahapan ini bertujuan untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Artinya, manajemen berfungsi sebagai penggerak koordinasi antara sumber daya dan aktivitas kerja.

Dalam struktur manajerial, fungsi pengelolaan SDM merupakan komponen krusial, sebab dari sinilah perusahaan mendapatkan karyawan yang bukan saja memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu menunjukkan performa yang sesuai dengan ekspektasi organisasi. Dalam pandangan Mangkunegara (2009), kinerja merupakan cerminan dari hasil pelaksanaan tugas oleh individu, baik dari segi mutu maupun volume hasil kerja.

Wibowo (2014) menambahkan bahwa pencapaian kinerja sangat ditentukan oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, kompetensi, kemampuan teknis, serta kepentingan pribadi individu yang bersangkutan. Secara umum, kinerja mencerminkan seberapa baik individu menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Untuk menilai kinerja tersebut, Wibowo menyebutkan beberapa indikator penting, yakni: kejelasan tujuan, standar kinerja yang ditetapkan, mekanisme umpan balik, tersedianya sarana kerja, dan kemampuan individu.

Salah satu strategi penting dalam pengembangan kinerja karyawan adalah dengan memastikan bahwa proses rekrutmen dilaksanakan secara tepat. Handoko (2010) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan fase awal dalam proses mendapatkan tenaga kerja, yakni ketika perusahaan berupaya untuk menemukan kandidat yang dianggap layak dalam mengisi posisi tertentu.

Lebih lanjut, menurut Sunyoto (2012:93), rekrutmen dilakukan melalui pendekatan sistematis guna menjaring calon karyawan yang cocok dengan syarat yang telah ditentukan dalam perencanaan personalia. Tujuannya adalah agar individu tersebut bersedia bergabung dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Dengan demikian, proses rekrutmen dapat dipahami sebagai langkah awal yang sangat penting dalam membentuk fondasi SDM perusahaan. Ketepatan dalam tahapan ini akan menentukan kualitas karyawan yang nantinya direkrut dan sejauh mana mereka dapat memenuhi ekspektasi kerja perusahaan secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antar variabel melalui proses pengujian hipotesis berbasis analisis statistik. Pendekatan ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2019), yang menyatakan bahwa penelitian eksplanatori dipakai agar dapat menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara empiris dan terukur, *explanatory research* dipakai untuk mengevaluasi tingkat dampak variabel bebas terhadap variabel dependen, dengan mengacu pada hasil analisis statistik yang diperoleh dari data penelitian.

Fokus utama dalam studi ini adalah untuk mengetahui signifikansi sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks empiris.

Seluruh tenaga kerja yang berada di dalam naungan PT Kusuma Agrowisata ditetapkan sebagai populasi dalam

penelitian ini. Pemilihan Penelitian ini menerapkan teknik total sampling dalam penentuan sampel, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam proses pengumpulan data. Adapun jumlah responden yang berhasil dihimpun sebanyak 62 orang. Perolehan data penelitian dilakukan dengan teknik distribusi kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Sebelum kuesioner didistribusikan kepada para responden, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen guna memastikan bahwa alat ukur tersebut mampu mengukur variabel secara akurat serta menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen mencerminkan konstruk yang diukur, sedangkan reliabilitas mengevaluasi konsistensi internal instrumen saat digunakan berulang.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan analisis data yang dilakukan untuk mendukung validitas hasil. Langkah awal dalam analisis data adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu item mampu merepresentasikan konstruk teoritis yang hendak diukur, sementara reliabilitas mengacu pada kestabilan hasil pengukuran ketika instrumen yang sama digunakan dalam situasi yang serupa secara berulang.

Setelah instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, proses analisis dilanjutkan dengan memakai analisis regresi linier sebagai teknik untuk mengukur sejauh mana variabel independen, dalam hal ini sistem rekrutmen, berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linier serta bergerak dalam satu arah pengaruh.

Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan tersebut, digunakan uji signifikansi parsial atau yang dikenal sebagai uji t. Pengujian ini bertujuan guna mengevaluasi apakah pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan signifikansi secara statistik dalam kerangka model yang dianalisis. Selain itu, uji t juga digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dalam model yang dianalisis.

Tahap berikutnya adalah menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen, digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen semakin besar., maka semakin besar pula peran sistem rekrutmen dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan., yang

menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peran signifikan dalam model penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Ditinjau dari umur

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
17-25	36	58,0%
> 26-35	19	30,0%
> 36-45	7	12,0%
Jumlah	62	100.00%

Sumber: data primer diolah 2024

Mengacu pada pengumpulan data, mayoritas responden berasal dari kelompok usia muda, yakni antara 17 hingga 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Kusuma Agrowisata didominasi oleh individu yang berada dalam fase awal karier, yang umumnya memiliki energi dan semangat kerja tinggi. Komposisi usia muda ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, meskipun tetap memerlukan pembinaan dan pelatihan berkelanjutan.

Ditinjau dari jenis kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	34	55,0%
Perempuan	28	45,0%
Jumlah	62	100.00%

Sumber: data primer diolah 2024

Mengacu pada tabel, jumlah responden laki-laki lebih dominan dibandingkan jumlah responden perempuan yang terlibat dalam studi ini, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Hal ini

mencerminkan bahwa struktur tenaga kerja di divisi agrowisata cenderung lebih banyak diisi oleh laki-laki, kemungkinan karena jenis pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik atau mobilitas tinggi.

Ditinjau dari tingkat pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
S1	13	21,0%
D3	2	3,0%
SMA/SMK	47	76,0%
JUMLAH	62	100.00%

Sumber: data primer diolah 2024

Terkait latar belakang pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan pendidikan menengah atas (SMA/SMK). Profil ini sejalan dengan kebutuhan pekerjaan di sektor agrowisata yang banyak membutuhkan tenaga operasional langsung di lapangan.

4.2 Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menjamin bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk atau variabel yang diteliti secara akurat. Dalam studi ini, terdapat dua variabel utama yang menjadi fokus analisis, yaitu sistem rekrutmen dan kinerja karyawan. Setiap variabel tersebut diukur melalui beberapa item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator yang relevan.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan menampilkan nilai korelasi yang melebihi batas r tabel, yang menandakan bahwa setiap item memiliki

keterkaitan yang signifikan dengan skor total variabel yang diukur. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam tahap pengumpulan data selanjutnya.

Validitas yang baik memastikan bahwa instrumen benar-benar mencerminkan aspek konseptual yang hendak diteliti. Aspek ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa interpretasi terhadap data yang dihasilkan bersifat akurat serta memiliki dasar.

Tabel 4 Uji validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X)

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
X1	0,596	0,254	Valid
X2	0,502	0,254	Valid
X3	0,472	0,254	Valid
X4	0,719	0,254	Valid
X5	0,556	0,254	Valid
X6	0,613	0,254	Valid
X7	0,720	0,254	Valid
X8	0,611	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mencerminkan konstruk dari variabel “sistem rekrutmen” secara tepat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam penelitian ini, variabel sistem rekrutmen terdiri dari beberapa indikator yang dikembangkan berdasarkan teori dan referensi yang relevan. Masing-masing item pernyataan dianalisis menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk menilai kekuatan hubungan antara item dengan total skor variabelnya.

Seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner variabel sistem rekrutmen

memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai kritis r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara masing-masing item dengan total skor variabel cukup kuat dan signifikan. Dengan demikian, semua item pada variabel ini dinyatakan **valid secara empiris** dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Validitas item yang tinggi mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran telah dirancang dengan baik dan mampu mencerminkan dimensi-dimensi penting dari proses rekrutmen, seperti transparansi seleksi, objektivitas penilaian, dan kesesuaian antara kandidat dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 5 Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Y1	0,689	0,254	Valid
Y2	0,798	0,254	Valid
Y3	0,848	0,254	Valid
Y4	0,510	0,254	Valid
Y5	0,502	0,254	Valid
Y6	0,605	0,254	Valid
Y7	0,692	0,254	Valid
Y8	0,520	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Pada variabel kedua, yaitu kinerja karyawan, uji validitas juga dilakukan untuk mengukur sejauh mana tiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk kinerja secara konseptual dan sesuai dengan landasan teoritis yang mendasarinya. Kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini diukur melalui beberapa aspek seperti produktivitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan efisiensi.

Hasil analisis data mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel kinerja

menunjukkan nilai korelasi yang melampaui batas minimum r tabel.

Dengan validitas yang telah teruji, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel ini secara tepat mampu menggambarkan pencapaian kerja individu berdasarkan tanggung jawab dan target yang diberikan oleh organisasi.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Sistem Rekrutmen (X)	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2024

Setelah dinyatakan valid, setiap item dalam kuesioner diuji konsistensinya melalui uji reliabilitas. Fungsi dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa Instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam situasi dan prosedur pengukuran yang sama secara berulang.

Dalam uji reliabilitas, digunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari kedua variabel berada di atas 0,6, yang merupakan ambang batas minimum dalam penelitian. Dengan demikian, kuesioner dianggap reliabel, yaitu mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur sistem rekrutmen dan kinerja karyawan.

Konsistensi ini penting karena menjamin bahwa alat ukur tidak hanya tepat,

tetapi juga stabil, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya.

4.3 Hasil Analisis Data

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,358	3,046		1,432	0,158
X	0,859	0,083	0,800	1,326	0,001

Sumber: hasil data yang diolah menggunakan SPSS

Pengujian t dipakai guna menilai pengaruh variabel independen, yakni sistem rekrutmen, secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05.

Hasil tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel dalam konteks model penelitian yang digunakan. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu sistem rekrutmen, secara parsial memengaruhi variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi yang diperoleh berada jauh di bawah ambang signifikansi 0,05, yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut.. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kerangka model penelitian ini.

Analisis Linear Sederhana

Tabel 8 Hasil Analisis Linear Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4,358	3,046		1,431	0,158
X	0,859	0,083	0,800	10,326	0,000

Sumber: hasil data yang diolah menggunakan SPSS

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan adanya hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi dengan koefisien bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel tersebut.

Dengan kata lain, peningkatan kualitas sistem rekrutmen akan berdampak pada semakin optimalnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Besarnya koefisien regresi menunjukkan seberapa besar perubahan pada kinerja karyawan ketika terjadi peningkatan satu satuan dalam kualitas rekrutmen.

Adjusted R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 9 Hasil *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,8008	0,640	0,634	1,712
A. Predictors (Constant) X				

Sumber: hasil data yang diolah menggunakan SPSS

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel sistem rekrutmen mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa lebih dari lima puluh persen variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh

kontribusi dari variabel sistem rekrutmen yang diterapkan.

Persentase yang diperoleh memperlihatkan sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk tingkat kinerja individu di lingkungan kerja. Adapun sisa variasi dalam kinerja karyawan disebabkan oleh sejumlah faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini., seperti gaya kepemimpinan atasan, tingkat motivasi personal, budaya organisasi, maupun kebijakan manajerial yang berlaku.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa penerapan sistem rekrutmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan nilai signifikansi yang diperoleh, yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05..Artinya, proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan berkontribusi nyata dalam membentuk kualitas kerja karyawan.

Penerapan sistem rekrutmen yang baik—mulai dari perencanaan tenaga kerja, seleksi administrasi, wawancara, hingga penempatan—mampu menyaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja di lapangan. Karyawan yang direkrut melalui proses yang tepat cenderung memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 mendukung hasil temuan tersebut, yang berarti bahwa kurang lebih 63,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem rekrutmen yang diterapkan. Variasi selebihnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang tidak menjadi objek analisis dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang berlaku.

Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh besar terhadap kualitas SDM dalam organisasi. Ketika seleksi dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi, perusahaan dapat mengurangi risiko salah penempatan dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya yang menekankan pentingnya merit system dalam proses seleksi. Pendekatan ini membantu perusahaan memilih karyawan berdasarkan kemampuan, bukan kedekatan pribadi atau subjektivitas, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional.

Secara keseluruhan, sistem rekrutmen yang terstruktur, transparan, dan berbasis kompetensi terbukti berdampak positif terhadap kinerja individu dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat proses rekrutmen

agar sejalan dengan tujuan strategis dan kebutuhan operasionalnya.

5. KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT Kusuma Agrowisata memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang mencakup tahapan perencanaan, seleksi, hingga penempatan telah berjalan secara sistematis dan mendapat tanggapan positif dari responden.

Analisis regresi menunjukkan bahwa sistem rekrutmen menjelaskan 63,4% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan secara tepat memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas karyawan. Sisanya, 36,6% di luar ruang lingkup penelitian.

Disarankan untuk terus menyempurnakan sistem rekrutmen dengan menekankan prinsip transparansi, objektivitas, dan kecocokan kompetensi. Evaluasi rutin terhadap proses seleksi juga penting guna memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualitas calon karyawan.

Penelitian ini hanya fokus pada satu variabel bebas. Peneliti berikutnya dapat menyertakan variabel tambahan seperti motivasi kerja, pola kepemimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja dapat memberikan

gambaran yang lebih menyeluruh dalam memahami berbagai faktor yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini bisa menjadi dasar untuk menyusun strategi rekrutmen yang lebih berbasis data dan analisis kebutuhan, agar hasil seleksi karyawan lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta 2012.

Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia, PT. Rineka Aditama, Bandung.

Robbins, Stephen. P. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. 2006.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.