

## PERENCANAAN SISTEM REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LIND'S

Muhammad Faiz Mubarak<sup>1</sup>, Nadiatul Khasanah<sup>2</sup>, Pungki Utami<sup>3</sup>, Faisal Mardhanu  
Antori Putra<sup>4</sup>, Ratih Pratiwi<sup>5</sup>

Universitas Wahid Hasyim Semarang JL. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan,  
Kec.Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50232

e-mail: <sup>1</sup>[muhammad.faiiz1400@gmail.com](mailto:muhammad.faiiz1400@gmail.com), <sup>2</sup>[nadiatulhasanah123@gmail.com](mailto:nadiatulhasanah123@gmail.com), <sup>3</sup>[pungkiutami84@gmail.com](mailto:pungkiutami84@gmail.com), <sup>4</sup>[faisalmardhanuu@gmail.com](mailto:faisalmardhanuu@gmail.com), <sup>5</sup>[rara@unwahas.ac.id](mailto:rara@unwahas.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perencanaan dan proses seleksi sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lind's Ice Cream Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur data.

subjek penelitian adalah seluruh karyawan Lind's cabang semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan dengan teknik convenience sampling dan hanya 44 orang yang dijadikan subjek observasi. data diperoleh lalu diolah menggunakan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian kelompok kami dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dan sistem recruitment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Recruitment, System Seleksi, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of planning and selection process of the recruitment system on employee performance of the employees of Lind's Ice Cream Semarang. This research uses quantitative and descriptive methods using a questionnaire as a means of measuring data.*

*Research subjects are all employees of Lind's Semarang branch. The population in this study were 53 employees with convenience sampling technique and only 44 people were the subject of observation. The data is obtained and then processed using SPSS tools. Based on the results of our group research it can be concluded that the selection process and the recruitment system have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Recruitment, Selection System, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN(12 point)

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulya, 1999 :33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan cara menciptakan metode bekerja yang baik bisa menciptakan hubungan baik antara Manajer dengan bawahan yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kinerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan (Hasibuan:2003).

Recruitment merupakan serangkaian yang dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktifitas yang tinggi. Dalam proses recruitment juga memerlukan adanya proses seleksi yang selektif, hal ini untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi seimbang (Leli, 2016). Pada saat ini banyak perusahaan yang menggunakan recruitment sistem online. Untuk mengurangi mobilitas meskipun perusahaan melakukan recruitment bagi manapun tetap mempertimbangkan aspek protokol kesehatan, tetapi dalam recruitment ada beberapa tantangan yaitu hambatan koneksi internet belum menguasai teknologi dan sumber kekurangannya masih kurang, tetapi di lain sisi ada kelebihan recruitment secara online. Lebih menghemat waktu dan biaya, lalu terintegrasi dan pelamar akan dapat menampilkan kemampuan terbaiknya karena banyak kandidat yang tidak mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya di ruangan baru, suasana baru, dan orang-orang baru, karena itu dapat memunculkan atau menimbulkan perasaan yang tegang (Anggita Dwinda, 2020)

Seleksi yang telah dilakukan yaitu berupa prestasi kerja. Apabila seleksi dilakukan dengan baik, semangat, dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, setiap karyawan diharapkan dapat menerapkan pentingnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sehingga pentingnya prestasi kerja akan tercapainya hasil seleksi yang tepat (Leli, 2016). Seleksi yang dilakukan dengan cukup sederhana biasanya bagian Manajer hanya mempertimbangkan dari berkas lamaran yang dikirim oleh pelamar.

Guna mempertahankan keseimbangan di tengah covid-19 harus selalu mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dan pelayanan. Kualitas pelayanan tidak hanya terpenuhi dengan pelayanan saja, namun tidak kalah pentingnya adalah keterampilan SDM (sumber daya manusia) yang handal. Juga dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan moral, membina komunikasi dengan baik antara pimpinan dengan bawahan, promosi dan hubungan yang baik ide ataupun inovasi baru maupun saran. Masalah yang dihadapi di Lind's Ice Crema and Resto dalam recruitment dan proses seleksi yaitu masih susah mencari pelamar yang berpengalaman, ketika sudah menemukan pelamar namun saat diwawancarai mereka siap bekerja sama dengan Lind's, tetapi di masa training itu belum 3 bulan karyawan itu sudah keluar.

Hasil kepuasan kinerja yang dipengaruhi oleh sistem Recruitment dan proses Seleksi telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, serta ada kontroversi

dari hasil observasi antara peneliti satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian Siti Fatimah (2015) yaitu menunjukkan bahwa Recruitment dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yulianti (2009) menunjukkan bahwa Recruitment berpengaruh positif dan signifikan antara recruitment terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria (2017) yang menunjukkan bahwa Recruitment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ana Trisnawati (2019) yang menunjukkan bahwa Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian antara recruitment dan proses seleksi terhadap kinerja yang menarik untuk diteliti. Sehingga artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Perencanaan Sistem Recruitment dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Lind's Ice Cream and Resto Semarang. (Studi Kasus Lind's Ice Cream and Resto Cabang Semarang).*

## 2. METODE (12 point)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan fenomena, gejala, peristiwa, dan kejadian secara sistematis, faktual, serta akurat. Data diperoleh dari data kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan yang ada di Lind's Ice Cream and Resto yang berada di Papandayan, dan Brotojoyo Semarang. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lind's Ice Cream and Resto yang mempunyai cabang 2 tempat yaitu di Papandayan, dan Brotojoyo Semarang yang berjumlah 44 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, karena seluruh populasi merupakan sample. Data diukur dengan menggunakan skala likert 1 s/d 5 dan dianalisis dengan alat analisis SPSS.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Sistem Rekrutmen**

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.422**	.536**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.422**	1	.514**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.536**	.514**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44

X1	Pearson Correlation	.738**	.827**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X1(Symtem Recuitmen) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Proses Seleksi**

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.149	.430**	.248	.725**
Sig. (2-tailed)		.334	.004	.104	.000
N	44	44	44	44	44
X2.2 Pearson Correlation	.149	1	.057	.130	.573**
Sig. (2-tailed)	.334		.715	.400	.000
N	44	44	44	44	44
X2.3 Pearson Correlation	.430**	.057	1	.002	.508**
Sig. (2-tailed)	.004	.715		.989	.000
N	44	44	44	44	44
X2.4 Pearson Correlation	.248	.130	.002	1	.632**
Sig. (2-tailed)	.104	.400	.989		.000
N	44	44	44	44	44
X2 Pearson Correlation	.725**	.573**	.508**	.632**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X2(Proses Seleksi) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.403**	.333*	.688**
	Sig. (2-tailed)		.007	.027	.000
	N	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.403**	1	.658**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000
	N	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.333*	.658**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000
	N	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.688**	.862**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan Y(Kinerja Karyawan) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

#### Tabel 4 Hasil uji realibilitas variable sistem recruitment

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,828 variabel untuk item pernyataan x1(system recruitment) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable sistem recruitment dinyatakan reliable.

#### Tabel 5 Hasil uji realibilitas variable proses seleksi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,727 variabel untuk item pernyataan x2(proses seleksi) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable sistem recruitment dinyatakan reliable.

#### Tabel 6 Hasil uji realibilitas variable kinerja karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,828 variabel untuk item pernyataan Y (kinerja karyawan) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable sistem recruitment dinyatakan reliable.

**Tabel 7 Hasil Uji Regression**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.892	2.645		1.850	.072
	X1	-.196	.198	-.151	-.990	.328
	X2	.626	.168	.568	3.722	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil data menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,151 dan sig 0,328 artinya Sistem Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lind's Ice Cream and Resto Semarang. semakin baik Sistem Rekrutmen maka semakin baik kinerja karyawan, yang berarti keseimbangan kehidupan kinerja yaitu merupakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan itu sendiri.

Hasil menunjukkan bahwa Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,586 dan sig 0,001 artinya Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lind's Ice Cream and Resto Semarang, semakin baik Proses Seleksi maka semakin baik kinerja karyawan, yang berarti keseimbangan kehidupan kinerja yaitu merupakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan itu sendiri.

#### 4. KESIMPULANDAN SARAN

##### a. Kesimpulan

Melihat taraf kehidupan global yang penuh dengan kompetisi dalam segala bidang saat ini, Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia salah satunya dengan penerapan system recruitment dan proses seleksi yang tepat merupakan langkah strategis guna meningkatkan persaingan antar organisasi.

Recruitment merupakan serangkaian yang dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses recruitment juga memerlukan adanya proses seleksi yang selektif, hal ini untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi seimbang. Apabila seleksi dilakukan dengan baik, semangat, dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, setiap karyawan diharapkan dapat menerapkan pentingnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan

prestasi kerja. Sehingga pentingnya prestasi kerja akan tercapainya hasil seleksi yang tepat.

**b. Saran**

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pentingnya recruitment dan seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Perlunya kajian tentang pentingnya peningkatan SDM.

**DAFTAR PUSTAKA**

---

- Trisnawati, A. (2019). Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt. Linggarjati mahardika mulia pacitan. *etheses.iainponorogo.ac.id*. Retrieved from <http://etheses.iainponorogo.ac.id/5597/1/watermark.pdf>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*, 16(1996), 131–139.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Din, S. T. N., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk. *Jurnal EMBA*, 6(4), 4053–4062.
- Gozal, R. (2017). Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Surya Pratista Utama. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, 5(1).
- PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO. (2016). *JURNAL BERKALA ILMIAH EFISIENSI*, 16(4).
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Mihardjo, V. (2015). Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(2), 612–616.
- Tunggal, A. C. (2015). Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra. *Agora*, 3(1), 647–650. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2923>
- Chan, I., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). KONVENSIONAL PADA PT BIAN NIAGA BATUAN SIDOARJO, 3(1), 39–49.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. (2017). PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. (2021). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu), 10(1), 1–12.