

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan CV. Lundra Catering Makassar

Asriani Safitri¹, Dina Utami², A. Nur Fadillah³

^{1,2,3} STIE Pelita Buana Makassar, Fakultas Ekonmi/Manajemen

Email: asrianisafitri941@gmail.com¹, dinautamia1@gmail.com², anurfadillah666@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen, kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 54 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan bantuan IBM SPSS Statistics 22.0 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan kinerja karyawan berada pada kategori baik, dengan seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 14,043 > t_{tabel} = 2,007$; $Sig. = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,791$) menunjukkan bahwa proses rekrutmen mampu menjelaskan 79,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif mampu membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aimed to examine the recruitment process, employee performance, and the effect of the recruitment process on employee performance at CV Lundra Catering Makassar. The study employed a quantitative method with a population of 54 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics 22.0, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple linear regression analysis, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that both the recruitment process and employee performance are in the good category, with all research instruments confirmed to be valid and reliable. Hypothesis testing revealed that the recruitment process has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 14.043 > t_{table} = 2.007$; $p = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.791$) indicates that the recruitment process explains 79.1% of the variation in employee performance, while the remaining 20.9% is influenced by other factors beyond the scope of this study. These findings suggest that an effective recruitment process enables the company to recruit employees whose competencies match job requirements, thereby improving overall organizational performance. Therefore, the better the recruitment process implemented by the company, the higher the level of employee performance achieved..

Keywords: Recruitment Process, Employee Performance, CV Lundra Catering Makassar.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting yang memainkan peran utama dalam pencapaian sukses organisasi di era persaingan global yang semakin ketat. Dalam pandangan manajemen kontemporer, kesuksesan suatu perusahaan tidak semata-mata bergantung pada investasi dan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh mutu karyawan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki keahlian akan dapat meningkatkan efisiensi kerja, output, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis dan strategis. Perusahaan dituntut untuk mampu memastikan bahwa setiap individu yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini menjadi penting karena kualitas sumber daya manusia akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin krusial dalam menjaga keberlangsungan organisasi (Ramadhani & Setiawan, 2023).

Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yang menjadi tahap awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menarik dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan. Secara teoritis, proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen yang diterapkan (Simbolon & Padliansyah, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem rekrutmen yang objektif, transparan, dan berbasis kebutuhan jabatan. Proses ini harus dilakukan secara terencana agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang tepat guna. Dengan demikian, rekrutmen menjadi fondasi awal dalam membangun kinerja karyawan yang optimal.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Secara empiris, indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab sering kali belum mencapai target yang diharapkan. Beberapa fenomena yang sering ditemukan di lapangan antara lain keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya produktivitas, serta kurangnya disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan kinerja ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Secara logis, karyawan yang direkrut melalui proses yang tepat akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini sering dikenal sebagai *job mismatch* yang berdampak pada rendahnya kinerja. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya cenderung mengalami kesulitan dalam bekerja dan memiliki motivasi yang rendah (Ranto, 2024).

Meskipun secara teoritis hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan sudah jelas, namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya tidak konsisten. Beberapa penelitian menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Kemungkinan perbedaan tersebut disebabkan oleh perbedaan metode rekrutmen, karakteristik organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen sangat bergantung pada bagaimana proses tersebut dilaksanakan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Proses rekrutmen yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan cenderung memiliki kinerja yang rendah dan sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga akan mengalami

kerugian dalam bentuk meningkatnya biaya pelatihan dan tingginya tingkat turnover karyawan. Dampak lainnya adalah menurunnya produktivitas serta terganggunya operasional perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berdampak jangka panjang bagi organisasi (Saragih & Purba, 2024). Oleh karena itu, perusahaan harus lebih selektif dan cermat dalam melakukan rekrutmen. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Secara konseptual, proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu bekerja secara optimal. Rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan objektif akan meningkatkan peluang perusahaan dalam mendapatkan kandidat terbaik. Karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi maksimal. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara individu maupun tim. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak tepat akan menghasilkan karyawan yang kurang produktif (Gunawan, 2023). Oleh karena itu, terdapat hubungan yang kuat antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hubungan ini menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

CV Lundra Catering Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan makanan (catering) yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjaga mutu produk dan pelayanan kepada pelanggan. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan yang aktif bekerja sebanyak 54 orang yang terdiri atas tenaga produksi, administrasi, distribusi, dan pelayanan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, perusahaan telah melaksanakan proses rekrutmen melalui beberapa tahapan, yaitu penyebaran informasi lowongan kerja melalui brosur, publikasi lowongan pada website atau media digital perusahaan, penerimaan berkas lamaran, serta wawancara sebagai tahapan utama dalam proses seleksi calon karyawan. Penggunaan brosur dan website bertujuan untuk memperluas jangkauan pelamar sehingga perusahaan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Proses seleksi masih lebih banyak berfokus pada hasil wawancara dan pengalaman kerja calon karyawan, sedangkan pengujian kompetensi teknis maupun keterampilan kerja belum dilakukan secara maksimal pada seluruh posisi pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan masih memerlukan masa adaptasi yang relatif lebih lama dalam memahami standar operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal juga ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, belum sepenuhnya memahami prosedur kerja, serta masih memerlukan arahan dari atasan dalam menjalankan tugas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas proses rekrutmen, mulai dari media penyebaran informasi lowongan hingga pelaksanaan wawancara, diduga memiliki hubungan dengan tingkat kinerja karyawan di CV Lundra Catering Makassar sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ilmiah.

Penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Hasil penelitian Cendriyani (2024) menunjukkan bahwa proses rekrutmen merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, integritas, dan kemampuan kerja yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa keberhasilan proses rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh banyaknya pelamar yang diperoleh, tetapi juga oleh ketepatan perusahaan dalam memilih metode rekrutmen, media penyebaran informasi lowongan, serta mekanisme seleksi yang digunakan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk merancang sistem rekrutmen yang mampu menjaring calon karyawan sesuai dengan spesifikasi jabatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Supriani et al., 2024).

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Christon dan Saputra (2024) yang menemukan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada PT Anhong Media International menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan melalui tahapan penyebaran informasi lowongan, seleksi administrasi, dan wawancara secara objektif mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa selain rekrutmen, proses seleksi dan disiplin kerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tahapan rekrutmen dilaksanakan secara profesional agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Solikhah dan Pramesti (2024) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bersama variabel penempatan kerja, pelatihan, desain pekerjaan, dan etika kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi, disertai dengan proses seleksi yang tepat, mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta produktivitas karyawan. Selain itu, Dinanty dan Firdaus (2024) juga menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas proses rekrutmen merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya research gap. Sebagian penelitian menemukan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Cendriyani (2024), Christon dan Saputra (2024), serta Dinanty dan Firdaus (2024) menyimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan secara sistematis melalui tahapan penyebaran informasi lowongan, seleksi administrasi, dan wawancara mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian Dowansiba (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel seleksi dan penempatan justru memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen tidak dapat digeneralisasi pada seluruh organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, sistem seleksi, jenis pekerjaan, serta mekanisme penempatan tenaga kerja.

Selain adanya research gap, penelitian ini juga memiliki gap empiris dan gap kontekstual. Dari sisi empiris, berdasarkan hasil observasi awal di Perusahaan CV Lundra Catering Makassar diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan proses rekrutmen melalui penyebaran brosur, website atau media digital perusahaan, penerimaan berkas lamaran, serta wawancara sebagai tahapan seleksi calon karyawan. Perusahaan masih menghadapi kondisi di mana sebagian karyawan memerlukan waktu adaptasi yang relatif lebih lama, belum sepenuhnya memahami standar operasional perusahaan, serta masih memerlukan arahan dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas proses rekrutmen yang telah diterapkan masih perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana proses tersebut mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari sisi kontekstual, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintah, perusahaan manufaktur, rumah sakit, maupun perusahaan jasa berskala besar, sedangkan penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering masih relatif terbatas.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena mengkaji pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Lundra Catering Makassar, dengan memfokuskan pada media rekrutmen melalui brosur dan website, serta proses wawancara sebagai bagian dari mekanisme seleksi, menggunakan seluruh populasi karyawan sebanyak 54 orang sebagai responden. Kebaruan tersebut diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai efektivitas proses rekrutmen pada perusahaan jasa catering sekaligus memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada sektor industri jasa makanan.

Penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Lundra Catering Makassar memiliki urgensi yang tinggi karena keberhasilan perusahaan jasa catering sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Berbeda dengan perusahaan yang mengandalkan mesin atau teknologi sebagai faktor utama dalam proses produksi, perusahaan jasa catering lebih menitikberatkan pada kompetensi, keterampilan, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menghasilkan produk serta memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Proses rekrutmen yang efektif menjadi langkah awal dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila proses rekrutmen dilaksanakan melalui penyebaran informasi lowongan yang luas, seperti melalui brosur dan website, serta didukung oleh proses wawancara yang objektif dan terstruktur, maka perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh calon karyawan yang kompeten dan sesuai dengan spesifikasi jabatan. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang efektif dapat mengakibatkan ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi manajemen Perusahaan CV Lundra Catering Makassar dalam menyempurnakan sistem rekrutmen sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan. Permasalahan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh proses rekrutmen perlu dikaji secara empiris agar dapat memberikan solusi yang tepat bagi perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak segera diatasi, perusahaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing di tengah persaingan industri jasa catering yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Lundra Catering Makassar.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi manajemen Perusahaan CV Lundra Catering Makassar sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen melalui penyebaran informasi lowongan kerja, pemanfaatan media rekrutmen, dan pelaksanaan wawancara sehingga mampu memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan di CV Lundra Catering Makassar.

Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Perusahaan CV Lundra Catering Makassar.

Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Perusahaan CV Lundra Catering Makassar sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memperbaiki sistem penerimaan tenaga kerja agar lebih efektif.

LITERATUR

Proses Rekrutmen

Rekrutmen secara umum mengacu pada pencarian dan akuisisi pelamar personel yang potensial dan berkualitas dengan tujuan memilih kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan posisi tersebut. Untuk mengisi posisi-posisi yang kosong, perusahaan menggunakan proses yang disebut rekrutmen untuk mengidentifikasi dan menempatkan sejumlah besar karyawan potensial yang akan memenuhi kebutuhan organisasi. Indikator Proses Rekrutmen sebagai berikut 1) Kejelasan informasi lowongan kerja merupakan indikator penting dalam proses rekrutmen karena membantu calon pelamar memahami deskripsi pekerjaan, persyaratan, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Informasi yang lengkap dan mudah dipahami akan meningkatkan peluang perusahaan memperoleh pelamar yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta mengurangi ketidaksesuaian antara kualifikasi pelamar dan pekerjaan (Sugiartha & Rahayu, 2024). 2) Ketepatan sumber dan media rekrutmen menentukan keberhasilan perusahaan menjangkau calon tenaga kerja yang berkualitas. Pemanfaatan media seperti portal lowongan kerja, media sosial, maupun situs resmi perusahaan dapat memperluas jangkauan rekrutmen dan meningkatkan efektivitas pencarian kandidat sesuai kebutuhan organisasi (Suhaila & Suryani, 2021). 3) Jumlah dan kualitas pelamar keberhasilan rekrutmen juga diukur dari jumlah serta kualitas pelamar yang memenuhi persyaratan jabatan. Semakin banyak kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka semakin besar peluang organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. 4) Objektivitas dalam proses seleksi awal menunjukkan bahwa penilaian terhadap pelamar dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kompetensi tanpa dipengaruhi faktor subjektif. Proses seleksi yang objektif akan menghasilkan keputusan rekrutmen yang lebih tepat serta meningkatkan kepercayaan pelamar terhadap perusahaan. 5) Kecepatan proses rekrutmen mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan tahapan perekrutan secara efisien tanpa mengurangi kualitas seleksi. Proses yang cepat dapat mencegah perusahaan kehilangan kandidat potensial dan meningkatkan daya saing dalam memperoleh tenaga kerja terbaik. 6) Kesesuaian kandidat dengan kebutuhan pekerjaan (job fit) merupakan indikator penting dalam rekrutmen. Semakin tinggi tingkat job fit, semakin besar peluang karyawan bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Zurnali & Wahjono, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, indikator rekrutmen dalam penelitian ini meliputi kejelasan informasi lowongan kerja, ketepatan sumber dan media rekrutmen, jumlah dan kualitas pelamar, objektivitas seleksi, kecepatan proses rekrutmen, dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan pekerjaan. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur efektivitas proses rekrutmen pada CV Lundra Catering Makassar serta menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi variabel penting karena menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai setelah melalui proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sugiartha & Rahayu, 2024). Menurut Nengsih dkk (2025) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan

kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yaitu 1) Kualitas kerja adalah menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas kerja adalah menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 4) Kerja sama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dan 5) Inisiatif adalah inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada responden serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lundra Catering Makassar yang berjumlah 54 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen (X) yang diukur melalui indikator kejelasan informasi lowongan kerja, ketepatan sumber dan media rekrutmen, jumlah dan kualitas pelamar, objektivitas seleksi, kecepatan proses rekrutmen, dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.0 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil penelitian yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Profitabilitas	61	90	82.48	5.983	54
Likuiditas	46	75	69.30	6.025	54
Valid N (Listwise)					54

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel proses rekrutmen memiliki nilai minimum sebesar 61 dan nilai maksimum sebesar 90. Nilai rata-rata (mean) variabel proses

rekrutmen sebesar 82,48 dengan standar deviasi sebesar 5,983. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum proses rekrutmen pada CV Lundra Catering Makassar berada pada kategori yang baik dengan tingkat variasi jawaban responden yang relatif rendah. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 46 dan nilai maksimum sebesar 75. Nilai rata-rata (mean) sebesar 69,30 dengan standar deviasi sebesar 6,052, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik dengan penyebaran data yang cukup homogen. Jumlah data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 54 responden (Valid N = 54), sehingga seluruh data dapat digunakan dalam proses analisis statistik.

2. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Proses Rekrutmen Variabel X				
NO	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,554	0,268	Valid
2	X1.2	0,680	0,268	Valid
3	X1.3	0,359	0,268	Valid
4	X1.4	0,450	0,268	Valid
5	X1.5	0,370	0,268	Valid
6	X1.6	0,487	0,268	Valid
7	X1.7	0,505	0,268	Valid
8	X1.8	0,608	0,268	Valid
9	X1.9	0,634	0,268	Valid
10	X1.10	0,549	0,268	Valid
11	X1.11	0,650	0,268	Valid
12	X1.12	0,753	0,268	Valid
13	X1.13	0,655	0,268	Valid
14	X1.14	0,639	0,268	Valid
15	X1.15	0,538	0,268	Valid
16	X1.16	0,496	0,268	Valid
17	X1.17	0,516	0,268	Valid
18	X1.18	0,509	0,268	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan jumlah sampel penelitian sebanyak 54 responden, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,268 ($df = n - 2 = 52$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > 0,268$ dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item

pernyataan pada variabel Proses Rekrutmen yang terdiri atas 18 item memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) berkisar antara 0,359 sampai dengan 0,753, sehingga seluruh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,268). Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Proses Rekrutmen dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Kinerja Karyawan Variabel (Y)				
No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,610	0,268	Valid
2	Y1.2	0,742	0,268	Valid
3	Y1.3	0,685	0,268	Valid
4	Y1.4	0,626	0,268	Valid
5	Y1.5	0,632	0,268	Valid
6	Y1.6	0,598	0,268	Valid
7	Y1.7	0,670	0,268	Valid
8	Y1.8	0,677	0,268	Valid
9	Y1.9	0,650	0,268	Valid
10	Y1.10	0,534	0,268	Valid
11	Y1.11	0,736	0,268	Valid
12	Y1.12	0,736	0,268	Valid
13	Y1.13	0,726	0,268	Valid
14	Y1.14	0,680	0,268	Valid
15	Y1.15	0,712	0,268	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan jumlah sampel penelitian sebanyak 54 responden, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,268 ($df = n - 2 = 52$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > 0,268$ dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan yang terdiri atas 15 item memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) berkisar antara 0,534 sampai dengan 0,742, sehingga seluruh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,268). Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

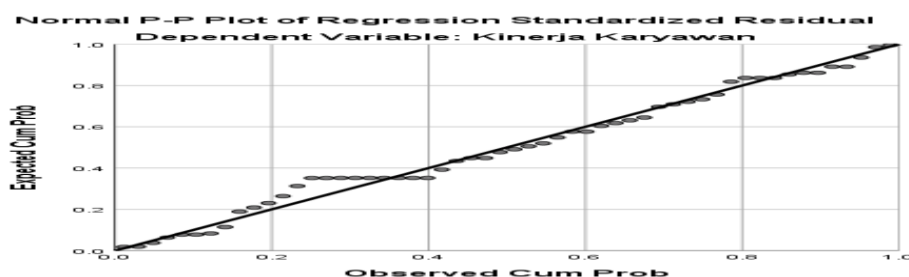
NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Proses Rekrutmen	.865	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	.911	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian, yaitu Proses Rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,865 dan 0,911 membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik hingga sangat baik.

4. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

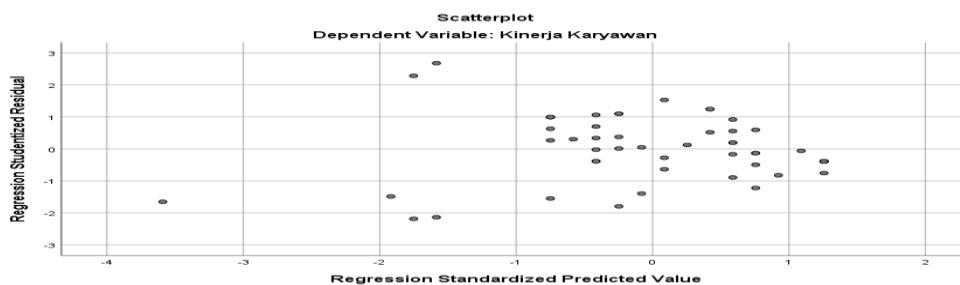


Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual sebagian besar menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan tersebut tidak terlalu jauh dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data penelitian layak digunakan untuk analisis regresi linier sederhana guna menguji pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lundra Catering Makassar.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (homoskedastisitas), sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.918	5.299		.928	.358		
	Proses Rekrutmen	.900	.064	.890	14.043	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 4,918, sedangkan koefisien regresi variabel Proses Rekrutmen (β) sebesar 0,900. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,918 + 0,900X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,918 mengandung arti bahwa apabila variabel Proses Rekrutmen dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 4,918. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,900 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Proses Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,900 satuan, dengan asumsi faktor lain dianggap tetap.

7. Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1536.173	1	1536.173	197.195	.000 ^b
	Residual	405.086	52	7.790		
	Total	1941.259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (ANOVA), diperoleh nilai Fhitung sebesar 197,195 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, mulai dari penyusunan kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan, proses seleksi, hingga penempatan karyawan sesuai kompetensinya, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, proses rekrutmen yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan di CV Lundra Catering Makassar.

8. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.918	5.299		.928	.358		
	Proses Rekrutmen	.900	.064	.890	14.043	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 22.0, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,900, nilai thitung sebesar 14,043, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan thitung ($14,043 > t_{tabel} (2,007)$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar. Nilai koefisien regresi sebesar 0,900 berarti setiap peningkatan proses rekrutmen akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,900. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,890 menunjukkan bahwa hubungan antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan tergolong sangat kuat dan positif. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

9. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.787	2.791
a. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,787 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 78,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Proses Rekrutmen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada CV Lundra Catering Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV lundra catering makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen pada CV Lundra Catering Makassar dikatakan baik karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh indikator proses rekrutmen. Selain itu, hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung berkisar antara 0,359–0,753, lebih besar dari r tabel 0,268, serta memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, yang berarti instrumen reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah dilaksanakan secara terencana, terbuka, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mampu memperoleh calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.
2. Kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar dikatakan baik karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju terhadap seluruh indikator kinerja karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,534–0,742, lebih besar dari r tabel 0,268, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911, yang berarti instrumen memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan

pekerjaan sesuai tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3. Hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 14,043 dan t tabel sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 52. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel ($14,043 > 2,007$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis Alternatif (H_1) diterima dan Hipotesis Nihil (H_0) ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV Lundra Catering Makassar. Adapun besarnya pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal ini berarti bahwa proses rekrutmen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Cendriyani, Y., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Huda, M. (2024). What Is The Role Of Recruitment In Improving Employee Performance. *Journal of Management*, 3(1), 12–16.
- Christon, C., & Saputra, A. (2024). Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anhong Media International. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 40–53. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1451>
- Dinanty, F. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Mitshubitshi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(22).
- Dowansiba. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Secure Parking Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 1192, 304–317.
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65.
- Ramadhani, M. A., & Setiawan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1–12.
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66.
- Simbolon, A. S., & Padliansyah. (2021). Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 69–78.
- Solikhah, M., & Dwi Putri Pramesti, G. N. (2024). Analysis of The Effect of Recruitment, Placement, Training, Job Design, and Work Ethics on Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(03), 456–427. <https://doi.org/10.59141/jiss.v5i03.1032>
- Supriani, Y., Oktaviyanti, R., & Suherman. (2024). Analysis of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance (Study on the West Papua Provincial Education Office). *Academia.Edu*, 4, 68–75. <https://www.academia.edu/download/117627859/1444.pdf>