

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Maha Nagari Nusantara (Torch.Id)

Dio Farhan^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻²Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Korespondensi penulis: farhansmith949@gmail.com

Abstract. This study was conducted on employees at PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID), Bandung, the purpose of this study was to determine how much influence the Recruitment Process has on Employee Performance. The research method used in this study is a descriptive and associative method. In this study, the unit of analysis is the individual, namely employees at PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID). The sample in this study was 32 respondents. The sampling technique in this study was a saturated sample. The analysis method used simple linear regression analysis, in addition, the validity and reliability of the research instrument were tested. Based on the results of the study, it shows that partially, there is a positive influence on the Recruitment Process variable by considering employee performance, the results of the determination coefficient in this study are $R^2 = 0.789$ (78.9%), meaning that the influence of the Recruitment Process on Employee Performance is 78.9% and the remaining 21.1% is explained by other factors not included in this study. The implication of this study is that the employees of PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID) can implement the Recruitment Process for Employee Performance in order to create a conducive and comfortable work environment in accordance with company procedures..

Keywords: Recruitment Process; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada para Karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID), Bandung, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, selain itu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif pada variabel Proses Rekrutmen dengan mempertimbangkan kinerja karyawan, hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah $R^2 = 0,789$ (78,9%), artinya pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan 78,9% dan sisanya 21,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini bahwa para karyawan PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID) dapat menerapkan Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dan sesuai dengan prosedur perusahaan

Kata kunci: Proses Rekrutmen; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Rekrutmen adalah langkah penting dalam proses manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tersebut didalam perusahaan. Proses ini tidak hanya mempengaruhi jumlah karyawan, tetapi juga kualitas dan kinerja mereka. Di PT Maha Nagari Nusantara (Torch.id), yang bergerak di sektor ritel dengan fokus pada produk inovatif, efektivitas rekrutmen menjadi elemen strategis untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan daya saing perusahaan.

Proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi kualitas rekrutmen, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja karyawan, di mana koefisien determinasi menunjukkan bahwa 62,1% kinerja

karyawan dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang dilakukan (Rafel & Octavianti, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa Torch.id perlu memperhatikan setiap aspek dari proses rekrutmen untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, jika berhasil, kita akan belajar tentang perpanjangan masa kerja, promosi, atau mungkin diangkat menjadi pegawai tetap. (Sihaloho & Siregar, 2020).

Dalam praktiknya, rekrutmen tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga proses seleksi yang ketat. Seleksi yang baik memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi standar tertentu yang akan bergabung dengan perusahaan. Proses ini penting karena kesalahan dalam memilih karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan. Proses seleksi yang dilakukan secara objektif dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen tidak hanya memastikan ketersediaan karyawan, tetapi juga digunakan sebagai metode manajemen untuk mengelola SDM dengan baik. (Hadiaty et al., 2019). Teknologi juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen modern. Penggunaan sistem rekrutmen digital dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam memilih kandidat terbaik. Dengan memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi

Rekrutmen online, perusahaan dapat mempercepat proses seleksi dan memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki potensi untuk berkembang dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa sistem rekrutmen digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Infomedia et al., 2024)

Selain itu, pentingnya motivasi kerja tidak dapat diabaikan dalam konteks rekrutmen. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Rekrutmen yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja individu (Medan et al., 2024). Oleh karena itu, Torch.id harus memastikan bahwa proses rekrutmennya tidak hanya berkonsentrasi pada elemen teknis tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor motivasional. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari proses rekrutmen yang baik. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dipilih berdasarkan kompetensi dan potensi mereka, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Ini penting bagi PT Maha Nagari Nusantara untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Pemilihan kandidat sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif (Sudarta et al., 2022)

Dalam era persaingan global, penting bagi PT Maha Nagari Nusantara untuk menarik talenta terbaik melalui proses rekrutmen yang terencana. Dalam salah satu penelitian menekankan pentingnya spesifikasi pekerjaan yang jelas sebagai langkah awal dalam proses

rekrutmen (Kharisma & Wening, 2023). Hal ini relevan bagi Torch.id untuk memastikan kandidat memahami ekspektasi perusahaan sejak awal.

Rekrutmen juga berfungsi sebagai alat strategis untuk membangun keunggulan kompetitif. Kualitas sistem manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja karyawan (Widiantari et al., n.d.). Oleh karena itu, Torch.id perlu mengembangkan sistem rekrutmen berbasis data untuk memastikan efisiensi dan akurasi seleksi.

Melalui penelitian ini, diharapkan PT Maha Nagari Nusantara dapat merumuskan strategi rekrutmen yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan bisnisnya sekaligus meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan pendekatan berbasis teknologi dan data, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap langkah dalam proses rekrutmen memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Akhirnya, dengan memahami pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, PT Maha Nagari Nusantara dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusianya. Ini akan membantu perusahaan tidak hanya dalam mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga dalam membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang.

Akhirnya, dengan memahami pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, PT Maha Nagari Nusantara dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusianya. Ini akan membantu perusahaan tidak hanya dalam mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga dalam membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang.

Akhirnya, dengan memahami pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, PT Maha Nagari Nusantara dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusianya. Kinerja adalah hasil dari proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati. (Sari Suryani et al., 2023). Ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek mereka dan membuat dasar yang kokoh untuk kemajuan jangka panjang. Akhirnya, memahami pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, PT Maha Nagari Nusantara dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusianya. Ini akan membantu perusahaan tidak hanya dalam mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga dalam membangun dasar yang kukuh untuk pertumbuhan jangka panjang. Jika produktivitas karyawan rendah, mereka tidak akan mampu menghasilkan atau memproduksi jumlah yang sama atau memenuhi target perusahaan. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan

tinggi, mereka akan mampu menghasilkan jumlah yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar (Adiyanti & Sari, 2024)

Penelitian dilakukan oleh (Pratisardy E, 2019), memberikan penjelasan bahwa Sesungguhnya, proses rekrutmen dan seleksi merupakan penentu awal keberhasilan suatu perusahaan di masa mendatang. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas, itu adalah satu langkah menuju keberhasilan; jika tidak, perusahaan hanya akan menunggu untuk berhenti beroperasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian dilakukan oleh (Pratisardy E, 2019), memberikan penjelasan bahwa Sesungguhnya, proses rekrutmen dan seleksi merupakan penentu awal keberhasilan suatu perusahaan di masa mendatang. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas, itu adalah satu langkah menuju keberhasilan; jika tidak, perusahaan hanya akan menunggu untuk berhenti beroperasi.

A. Rekrutmen:

Definisi Rekrutmen: Menurut (Wayne F. Cascio, n.d.) dalam bukunya *Applied Psychology in Talent Management*, rekrutmen adalah proses mengidentifikasi, menarik, dan mengevaluasi kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan applicant pool yang memadai sehingga organisasi memiliki pilihan kandidat terbaik.

Tujuan Rekrutmen: (Widiantari et al., n.d.)(Ummah, 2019) dalam *Human Resource Management* menyatakan bahwa tujuan utama rekrutmen adalah untuk menarik sejumlah pelamar yang kompeten agar organisasi dapat memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategis perusahaan. Rekrutmen yang efektif juga bertujuan untuk menciptakan citra positif organisasi sebagai tempat kerja yang menarik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen: Beberapa ahli seperti (Stone & Robert L. Mathis, 2006) dalam buku *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* mengidentifikasi faktor internal (seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan kompensasi) dan eksternal (seperti kondisi pasar tenaga kerja, teknologi, dan regulasi) yang signifikan mempengaruhi proses rekrutmen.

B. Kinerja Karyawan:

Definisi Kinerja Karyawan: (Fardiansyah, I. E., Jumady, E., & Djaharuddin, n.d.) dalam *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* mendefinisikan kinerja karyawan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang

berkontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada bagaimana pekerjaan dilakukan.

KamkDimensi Kinerja Karyawan: (Rokim & Tentama, 2020) dalam artikel *mereka "The Construct of Job Performance: Traversing the Nomological Network"* mengemukakan bahwa kinerja karyawan bersifat multidimensional, meliputi tugas kinerja (efektivitas dalam melakukan tugas inti), kinerja kontekstual (perilaku sukarela yang mendukung keadaan lingkungan sosial dan psikologis organisasi), dan kinerja kontraproduktif (perilaku yang merugikan organisasi). (Puliki et al., 2023).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Menurut (Zebua et al., 2023) dalam Organizational Behavior, Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan dan juga bakat), motivasi (tingkat usaha, arah, dan ketekunan), dan kesempatan (dukungan organisasi, sumber daya, dan informasi).

C. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Kandidat: (Cayrat & Boxall, 2023), dalam Strategy and Human Resource Management menekankan bahwa rekrutmen yang efektif menghasilkan kandidat dengan kualitas yang lebih tinggi, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan dengan KSA yang sesuai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kesesuaian Orang-Organisasi (Person-Organization Fit): (Kristof-Brown et al., 2023), dalam meta-analisis mereka "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analytic Review" menemukan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Proses rekrutmen yang mempertimbangkan kesesuaian ini akan menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi dan terlibat.

Kesesuaian Orang-Pekerjaan (Person-Job Fit): (Tajuddin et al., 2024), dalam bukunya Job Design and Person-Job Fit menjelaskan bahwa rekrutmen yang berfokus pada pencocokan antara keterampilan dan kemampuan kandidat dengan persyaratan pekerjaan akan meningkatkan kemungkinan karyawan berhasil dalam peran mereka dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Jangka Panjang: (Page et al., 2023), dalam "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital and Competitive Advantage" berpendapat bahwa investasi dalam praktik rekrutmen yang strategis membangun fondasi sumber daya

manusia yang kuat, yang menghasilkan berkontribusi pada kinerja organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Rekrutmen yang baik mengurangi biaya turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID). Proses penelitian ini berlangsung mulai dari bulan Maret – April tahun 2025. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. (John J. Brent, 2020), dalam Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches menjelaskan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai karakteristik, sifat, atau kondisi suatu kelompok, situasi, atau fenomena. Penelitian deskriptif menjawab pertanyaan seperti apa?, siapa?, kapan?, di mana?, dan bagaimana? suatu fenomena terjadi. Fokus utamanya adalah pada deskripsi dan identifikasi atribut-atribut suatu populasi atau fenomena.

Penelitian kuantitatif ini menguji dan menganalisis data dengan perhitungan numerik dan kemudian menggunakan rumus untuk menarik Kesimpulan (Apriadi et al., 2024). Hasil penelitian kuantitatif seringkali dapat digeneralisasikan jika sampel yang digunakan representatif. Adapun menurut (John W. Creswell and David Creswell's, n.d.) dalam buku ini menjelaskan Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif cocok untuk menguji hubungan antar variabel, mengukur dampak suatu intervensi, dan menjelaskan sebab-akibat. Metode pengumpulan data yang umum digunakan meliputi survei dengan kuesioner tertutup, eksperimen, dan analisis data sekunder yang berupa angka.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. (Bryman A and Bell E, 2015) dalam buku Social Research Methods juga membahas secara mendalam tentang penggunaan kuesioner dalam penelitian kuantitatif. Ia menyoroti pentingnya mempertimbangkan jenis pertanyaan (terbuka vs tertutup), format jawaban, dan tata letak kuesioner untuk meningkatkan kualitas data yang diperoleh. Kuesioner tertutup sangat berguna untuk analisis statistik karena data yang diperoleh dapat dikodekan dan dianalisis secara numerik.

Kuesioner akan dibagikan kepada responden. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup untuk mengukur persepsi responden terhadap praktik rekrutmen perusahaan dan kinerja mereka. Pertanyaan-pertanyaan akan didasarkan pada indikator-indikator operasional dari kedua variabel penelitian, merujuk pada konsep-konsep yang dikemukakan oleh para ahli seperti Cascio dan Aguinis (2020), Mathis dan Jackson (2020), dan Colquitt et

al. (2021). teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID) sebanyak 32 sebagai responden kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item untuk masing-masing variabel yaitu variabel Proses Rekrutmen (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji validitas dari SPSS 27.

B. Uji Validitas Proses Rekrutmen (X) :

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir dari pernyataan pada tabel 1.1 berikut ini :

Table 1.1 Uji Validitas Proses Rekrutmen (X)

| Variabel | Indikator | Nilai Koefisiensi Korelasi | | Kesimpulan |
|------------------|-----------|----------------------------|---------|--------------------------|
| | | R Itung | R tabel | |
| Proses Rekrutmen | X1 | 0,789 | 0,361 | Item Pernyataan Valid |
| | X2 | 0,86 | 0,361 | |
| | X3 | 0,756 | 0,361 | |
| | X4 | 0,757 | 0,361 | |
| | X5 | 0,785 | 0,361 | |
| | X6 | 0,681 | 0,361 | |
| | X7 | 0,756 | 0,361 | |
| | X8 | 0,707 | 0,361 | |
| | X9 | 0,719 | 0,361 | |
| | X10 | 0,738 | 0,361 | |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) :

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir dari pernyataan pada tabel 1.2 berikut ini

Table 1.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Indikator | Nilai Koefisiensi Korelasi | Kesimpulan |
|----------|-----------|----------------------------|------------|
| | | | |

| | | R Itung | R tabel | |
|------------------|-------|---------|---------|-----------------------|
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,918 | 0,361 | Item Pernyataan Valid |
| | Y1.2 | 0,824 | 0,361 | |
| | Y1.3 | 0,846 | 0,361 | |
| | Y1.4 | 0,73 | 0,361 | |
| | Y1.5 | 0,753 | 0,361 | |
| | Y1.6 | 0,791 | 0,361 | |
| | Y1.7 | 0,878 | 0,361 | |
| | Y1.8 | 0,851 | 0,361 | |
| | Y1.9 | 0,754 | 0,361 | |
| | Y1.10 | 0,889 | 0,361 | |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

A. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui data analisi pada SPSS untuk variabel Proses Rekrutmen (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan menggunakan data analisis pada SPSS yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 1 Uji Reliabilitas

| Uji RELIABILITAS X dan Y | Cronbach's Alpha | Ket. |
|--------------------------|------------------|----------|
| Variabel X | 776 | Reliabel |
| Variabel Y | 784 | Reliabel |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

B. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan informasi yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada karyawan kantor PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID) dengan sampel sebanyak 32 hasil responden karyawan, selanjutnya data diproses melalui penggunaan analisis statistik deskriptif. Berikut hasil statistik analisis deskriptif per Variabel.

1. Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Tabel di bawah ini memberikan penjelasan tentang variabel rekrutmen dalam penelitian ini, yang terdiri dari masing-masing pernyataan yang diambil dari item yang dijadikan pernyataan. Tabel ini juga menampilkan tabel total skor, tabel 1.4, tabel 1.5 penjelasan dibawah ini :

Tabel 1. 4 Nilai Bobot Standar

| Percentase | | Kategori |
|------------|--|---------------------|
| 32-58 | | Sangat Tidak Setuju |
| 59-85 | | Tidak Setuju |
| 86-112 | | Netral |
| 113-139 | | Setuju |
| 140-166 | | Sangat Setuju |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

Tabel 1. 2 Analisis Deskriptif Variabel Proses Rekrutmen (X)

| Indikator | Frekuensi dan Bobot pada alternatif jawaban | | | | | | | | | | Bobot Aktual | Bobot Ideal | Percentase (%) | | | |
|--|---|----|-------|----|-------|----|--------|---|---------|------|--------------|-------------|----------------|--|--|--|
| | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | | | | | |
| | F | B | F | B | F | B | F | B | F | B | | | | | | |
| X.1 | 8 | 40 | 15 | 60 | 2 | 6 | 4 | 8 | 2 | 2 | 116 | 160 | 72,50% | | | |
| X.2 | 14 | 70 | 9 | 36 | 6 | 18 | 1 | 2 | 1 | 1 | 127 | 160 | 79,40% | | | |
| X.3 | 17 | 85 | 9 | 36 | 4 | 12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 136 | 160 | 85% | | | |
| X.4 | 15 | 75 | 9 | 36 | 5 | 15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 129 | 160 | 80,60% | | | |
| X.5 | 15 | 75 | 9 | 36 | 4 | 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 129 | 160 | 80,60% | | | |
| X.6 | 11 | 55 | 10 | 40 | 7 | 21 | 1 | 2 | 0 | 0 | 118 | 160 | 73,70% | | | |
| X.7 | 13 | 65 | 10 | 40 | 5 | 15 | 3 | 6 | 0 | 0 | 126 | 160 | 78,60% | | | |
| X.8 | 9 | 45 | 14 | 56 | 2 | 6 | 3 | 6 | 2 | 2 | 115 | 160 | 71,90% | | | |
| X.9 | 11 | 55 | 9 | 36 | 6 | 18 | 3 | 6 | 1 | 1 | 116 | 160 | 72,50% | | | |
| X.10 | 13 | 65 | 8 | 32 | 4 | 12 | 3 | 6 | 3 | 3 | 118 | 160 | 73,70% | | | |
| Jumlah Bobot Aktual Variabel X | | | | | | | | | | 1,23 | 1,6 | 76,90% | | | | |
| Rata-rata bobot Aktual terhadap variabel X | | | | | | | | | | 123 | 160 | | | | | |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis Descriptif Variabel Proses Rekrutmen (X1), sebesar 123 dengan kriteria “Baik”.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel ini menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini, yang diambil dari masing-masing pernyataan dari item yang dijadikan pernyataan. Tabel ini juga menampilkan tabel total skor.1.6 dibawah ini :

Tabel 1. 3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | Frekuensi dan Bobot pada alternatif jawaban | | | | | | | | | | Bobot Aktual | Bobot Ideal | Percentase (%) | | | |
|--|---|----|------|----|------|----|-------|---|--------|---|--------------|-------------|----------------|--|--|--|
| | SS(5) | | S(4) | | N(3) | | TS(2) | | STS(1) | | | | | | | |
| | F | B | F | B | F | B | F | B | F | B | | | | | | |
| Y.1 | 9 | 45 | 16 | 64 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 125 | 160 | 78,20% | | | |
| Y.2 | 9 | 45 | 15 | 60 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 121 | 160 | 75,60% | | | |
| Y.3 | 9 | 45 | 14 | 56 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 117 | 160 | 73,20% | | | |
| Y.4 | 9 | 45 | 13 | 52 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 113 | 160 | 70,60% | | | |
| Y.5 | 9 | 45 | 12 | 48 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 109 | 160 | 68,10% | | | |
| Y.6 | 9 | 45 | 11 | 44 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 105 | 160 | 65,60% | | | |
| Y.7 | 9 | 45 | 10 | 40 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 101 | 160 | 63,10% | | | |
| Y.8 | 9 | 45 | 9 | 36 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 97 | 160 | 60,60% | | | |
| Y.9 | 9 | 45 | 9 | 36 | 4 | 12 | 0 | 0 | 1 | 1 | 94 | 160 | 58,70% | | | |
| Y.10 | 8 | 40 | 9 | 36 | 4 | 12 | 0 | 0 | 1 | 1 | 89 | 160 | 55,60% | | | |
| Jumlah Bobot Aktual Variabel Y | | | | | | | | | | | 1,071 | 1,6 | 66,93% | | | |
| Rata-rata bobot Aktual terhadap variabel Y | | | | | | | | | | | 107,1 | 160 | | | | |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis Dekriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y1), sebesar 107,1 dengan kriteria “Netral”.

C. Analisis Korelasi

Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagia berikut :

Tabel 1. 4 Analisis Korelasi

| | | Total Y | Total X |
|---|---------------------|---------|---------|
| X | Pearson Correlation | 0,893 | 1000 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |

| | | | |
|---|---------------------|------|-------|
| | N | 31 | 31 |
| Y | Pearson Correlation | 1000 | 0,893 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| | N | 31 | 31 |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,893, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Total X dan Total Y. Artinya, semakin tinggi nilai Total X, maka cenderung semakin tinggi pula nilai Total Y.

Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 berada jauh di bawah nilai alpha 0,05, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel.

D. Tabel Koefisien Determinasi

Tabel 1. 5 Tabel Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .893 ^a | .798 | .791 | 340.116 | 1.939 |

Sumber: Pengujian SPSS 27, Data Diolah 2025

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana pengaruh proses pengambilan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID). Data dari 32 responden karyawan lalu, analisis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan tes uji reliabilitas dan validitas peralatan penelitian dan menganalisis metode yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada dampak positif yang penting diantara antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa efektivitas proses rekrutmen memiliki dampak langsung pada bagaimana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan.

Dampak proses perekrutan pada kinerja karyawan diukur berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 atau 78,9%. Ini berarti bahwa 78,9% dalam layanan karyawan dapat dijelaskan dengan variasi dalam proses perekrutan. Dengan kata lain, hampir 79% dari kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara (TORCH.ID) dipengaruhi oleh cara perusahaan merekrut, memilih, dan menempatkan karyawan. Sementara itu 21,1% sisanya akan dipengaruhi oleh Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini termasuk motivasi untuk bekerja, kondisi tempat kerja, dan kompensasi. Maka penemuan ini adalah PT. Maha Nagari Nusantara (Torch.id) harus menyadari kualitas proses perekrutan mereka dan terus meningkat.

Dengan menerapkan sikap yang efektif, perusahaan tidak hanya dapat menjadi kompeten, tetapi juga menyambut karyawan yang mengikuti budaya dan nilai-nilai perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat dan meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan pada PT. Maha Nagari Nusantara atau Torch.id.

Hasilnya menunjukkan bahwa PT Maha Nagari Nusantara (Torch.id) harus terus meningkatkan proses penerimaan karyawan dengan memastikan bahwa kandidat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memenuhi kompetensi dan nilai organisasi. Untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi seleksi, penggunaan teknologi rekrutmen digital juga harus dioptimalkan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, perusahaan harus mempertimbangkan motivasi dan kepuasan kerja selama proses rekrutmen.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 204–215. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Apriadi, D., Lucky p, M., Lestari, E. B., Utami, E. Y., & Wendy. (2024). PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PERUSAHAAN TAMBANG BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Ayan*, 15(1), 37–48. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13761>
- Bryman A and Bell E. (2015). Research Methods for Business Students. *Research Methods for Business Students*, 125–171.
- Cayrat, C., & Boxall, P. (2023). The roles of the HR function: A systematic review of tensions, continuity and change. *Human Resource Management Review*, 33(4), 100984. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100984>
- Fardiansyah, I. E., Jumady, E. ., & Djaharuddin, D. (n.d.). *Leadership and Organizational Commitment in Improving Employee Performance*. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.862>
- Hadiaty, F., Astriyana, D., & Ganesha, P. P. (2019). *153 jurnal sekretaris dan administrasi bisnis. III*(2), 153–164.

- Infomedia, P. T., Humanika, S., & Makassar, K. (2024). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen*. 4(2), 138–143. <https://doi.org/10.38531/jambir.v4i2.139>
- John J. Brent, P. B. K. (2020). *Criminal Justice and Criminology Research Methods*. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429026256/criminal-justice-criminology-research-methods-peter-kraska-john-brent>
- John W. Creswell and David Creswell's. (n.d.). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-023-01798-2>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Medan, G. I., Ndruru, Y., Zalukh, R. K., Tampubolon, M., Pembinaan, U., Indonesia, M., Utara, S., Medan, K., Karyawan, K., & Kerja, M. (2024). *Jurnal dunia pendidikan*. 4, 1280–1290.
- Page, H., Study, C., Insurance, S., & Company, B. (2023). *Organizational Culture Management Analysis of Job Positions in Human Resource Management Architecture Model According to the Lepak & snell s Model*. 21(2024), 307–323. <https://doi.org/10.22059/jomc.2023.332761.1008367>
- Pratisardi E, L. H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22. <https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.989>
- Puliki, K., Sundah, D., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Prisma Dana Manado. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 226–235. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i1.119>
- Rafel, H., & Octavianti, S. (2025). *KARYAWAN PT ISS INDONESIA CABANG JAKARTA SELATAN THE INFLUENCE OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE*. 372, 4457–4474.
- Rokim, M., & Tentama, F. (2020). The Employee's Performance: A Study of Construct Validity and Reliability. *American Academic Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 72(1), 90–100. https://asrjestsjournal.org/index.php/American_Scientific_Journal/article/view/6183
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Stone, R. J., & Robert L. Mathis, J. H. J. (2006). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. *Harvard Business Review*, 13(2), 2–4. <https://www.kansaigaidai.ac.jp/asp/files/academics/course-syllabi/fall-semester-2019/BUS9F19.pdf>
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–

308. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.96>
- Tajuddin, I., Ode, W., Saputri, E., Muhammad, A., & Kessi, F. (2024). *PEKERJAAN UMUM KABUPATEN WAKATOB* *Pendahuluan*. 7(4), 187–199.
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM PEMBET UNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wayne F. Cascio, H. A. (n.d.). *Applied Psychology in Talent Management*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=hi8JEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Applied+Psychology+in+Talent+Management&ots=lSWSbaIl aP&sig=ywVs3sx0lAcb3SKewLelsMs1Ik&redir_esc=y#v=onepage&q=Applied+Psychology+in+Talent+Management&f=false
- Widiantari, K. S., Made, S., Okayana, D., Febri, D. M., & Sari, P. (n.d.). *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di PT Angkasa Pura I*. 65–71.
- Zebua, R., Lase, D., Harefa, P., & Waruwu, S. (2023). Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64.