

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS KARYAWAN PADA PT. SUNA KARYA SOLUSI

Nindita Aulia Putri ^{a*)}, Lies Putriana ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: 1122210186@univ.pancasila.ac.id

Article history: received 01 Januari 2026; revised 12 Januari 2026; accepted 22 Februari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.9>

Abstrak. Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. PT. Suna Karya Solusi masih menghadapi permasalahan berupa ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta tingginya tingkat turnover karyawan baru yang mencapai 25% dalam enam bulan pertama masa kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas karyawan pada PT. Suna Karya Solusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 54 karyawan PT. Suna Karya Solusi sebagai responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan, proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan, serta proses rekrutmen dan seleksi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan pada PT. Suna Karya Solusi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dalam meningkatkan kualitas karyawan dan menekan tingkat turnover karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kualitas Karyawan, Kompetensi, Turnover, Manajemen Sumber Daya Manusia.

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE QUALITY AT PT SUNA KARYA SOLUSI

Abstract The increasingly competitive business world encourages companies to have quality human resources that meet organizational needs. PT. Suna Karya Solusi still faces problems in the form of mismatching employee competencies with job demands and a high turnover rate of new employees reaching 25% in the first six months of employment. This condition shows the importance of an effective recruitment and selection process in improving employee quality. This study aims to analyze the effect of the recruitment and selection process on employee quality at PT. Suna Karya Solusi. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 54 employees of PT. Suna Karya Solusi as respondents. The sampling method used is probability sampling with a random sampling technique. Data collection was carried out using a Google Form-based questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis supported by classical assumption tests and hypothesis tests with the help of SPSS version 30 software. The results of the study indicate that the recruitment process has a positive and significant effect on employee quality, the selection process has a positive and significant effect on employee quality, and the recruitment and selection process simultaneously has a positive and significant effect on employee quality at PT. Suna Karya Solusi. This research is expected to provide a comprehensive picture of the importance of implementing appropriate recruitment and selection processes in improving employee quality and reducing employee turnover rates.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Quality, Competence, Turnover, Human Resource Management.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, profesional, dan mampu menjalankan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi persaingan yang dinamis, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau peralatan yang dimiliki, tetapi sangat bergantung pada kualitas SDM sebagai penggerak utama kegiatan organisasi. Menurut Dessler (2020), kualitas SDM merupakan unsur penting yang menentukan daya saing dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen berfungsi untuk menjaring calon karyawan yang tepat, sedangkan seleksi bertujuan memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan

kebutuhan posisi. Apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara kurang efektif, perusahaan berpotensi menerima karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan. Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan kinerja, menambah beban biaya pelatihan, hingga menyebabkan tingginya tingkat turnover. Pratiwi dkk. (2022) menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi terbukti dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam organisasi. PT. Suna Karya Solusi merupakan perusahaan di bidang penyediaan perangkat IT, pembangunan infrastruktur teknologi, serta sistem keamanan (security system) terintegrasi. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk dan layanan seperti komputer, server, perangkat jaringan, instalasi infrastruktur IT, serta sistem keamanan seperti CCTV, access control, dan alarm.

Berdasarkan hasil observasi awal, perusahaan menghadapi beberapa permasalahan terkait proses rekrutmen dan seleksi. Salah satunya adalah tingkat turnover karyawan baru yang mencapai 25% dalam enam bulan pertama, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan karyawan yang diterima. Turnover yang tinggi tidak hanya mengganggu stabilitas tim, tetapi juga menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan karena harus melakukan rekrutmen ulang dan pelatihan secara berulang.

Selain itu, ditemukan adanya kesenjangan kompetensi pada beberapa posisi teknis, khususnya bidang yang membutuhkan kemampuan analisis dan ketelitian tinggi. Beberapa karyawan baru belum sepenuhnya memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini menyebabkan waktu penyesuaian menjadi lebih lama sehingga berdampak pada efektivitas kerja dan penyelesaian proyek perusahaan. Proses seleksi di PT. Suna Karya Solusi juga masih dilakukan secara manual, termasuk dalam penyaringan administrasi dan wawancara awal. Proses manual sering kali membuka peluang terjadinya subjektivitas dalam penilaian, sehingga keputusan akhir tidak selalu menggambarkan kompetensi kandidat secara objektif.

Meskipun PT. Suna Karya Solusi telah menerapkan berbagai tahapan rekrutmen dan seleksi, hingga saat ini perusahaan belum memiliki evaluasi yang terukur mengenai sejauh mana efektivitas kedua proses tersebut berpengaruh terhadap kualitas karyawan yang diterima. Selain itu, berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas karyawan pada perusahaan penyedia solusi teknologi yang membutuhkan kompetensi teknis dan analitis yang tinggi, seperti machine learning dan data analytics. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap), yaitu belum optimalnya pemanfaatan data dan evaluasi formal untuk menilai keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dalam menghasilkan karyawan yang kompeten serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam membentuk kualitas karyawan di PT. Suna Karya Solusi. Proses yang tidak berjalan optimal dapat mengakibatkan ketidaksesuaian kompetensi, rendahnya kinerja, hingga meningkatnya jumlah karyawan yang keluar pada masa awal bekerja. Mengingat pentingnya kualitas SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan, diperlukan analisis yang lebih mendalam terkait efektivitas rekrutmen dan seleksi yang diterapkan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas karyawan di PT. Suna Karya Solusi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memperbaiki dan mengembangkan proses rekrutmen serta seleksi agar lebih efektif, objektif, dan mampu menghasilkan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta mengetahui seberapa besar kedua proses tersebut benar-benar memengaruhi kualitas karyawan yang diterima.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan sistematis untuk mengumpulkan serta menganalisis data numerik melalui pengukuran dan analisis statistik guna menguji hubungan antar variabel secara objektif. Penelitian kuantitatif dipilih karena menekankan objektivitas dan ketepatan, memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis, serta mampu mengkuantifikasi variabel seperti kompetensi, performa, dan retensi agar dapat dianalisis secara deskriptif maupun inferensial. Fokus penelitian diarahkan untuk menyelidiki pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas karyawan pada PT. Suna Karya Solusi, dengan penjelasan bahwa variabel-variabel dinilai menggunakan instrumen penelitian yang menghasilkan data numerik dan dianalisis melalui prosedur statistik.

Variabel yang digunakan adalah Proses Rekrutmen (X_1), Proses Seleksi (X_2), dan Kualitas Karyawan (Y), yang masing-masing memiliki dimensi dan indikator terukur melalui butir-butir pertanyaan kuesioner, dengan skala Likert 1–5. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan PT. Suna Karya Solusi sebagai responden melalui penyebaran kuesioner sesuai indikator variabel, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur dan dokumentasi (jurnal, buku ajar, artikel ilmiah, laporan organisasi, dan dokumen resmi) untuk memperkuat kerangka konseptual, hipotesis, serta pembahasan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Suna Karya Solusi, lalu penentuan sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti (waktu, tenaga, biaya) sehingga digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, dan diperoleh ukuran sampel 54 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Google Form agar pengisian lebih mudah, partisipasi meningkat, dan proses pengumpulan data lebih cepat serta terdokumentasi dengan baik, dengan pilihan jawaban skala Likert dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen kemudian diuji melalui uji validitas (korelasi Pearson; item valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha; instrumen reliabel jika $\alpha > 0,60$, serta dinyatakan andal berdasarkan hasil olah data SPSS versi 30). Setelah itu, rancangan analisis mencakup uji asumsi

klasik sebelum regresi linier berganda, untuk memastikan model memenuhi kriteria BLUE; uji yang dijelaskan meliputi uji normalitas (melalui P-P Plot dan kriteria Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$), uji multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas (melalui Scatterplot antara ZPRED dan SRESID, dengan indikasi tertentu bila terjadi heteroskedastisitas).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Kriteria pengambilan Keputusan pada uji validitas apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $N - 2$. Dengan jumlah responden sebanyak 54 orang, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,268. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang telah dilakukan untuk seluruh item pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu (0,268). Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk setiap variabel yaitu

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,884	0,268	Valid
2	0,878	0,268	Valid
3	0,881	0,268	Valid
4	0,874	0,268	Valid
5	0,818	0,268	Valid
6	0,879	0,268	Valid
7	0,927	0,268	Valid
8	0,808	0,268	Valid
9	0,864	0,268	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa 9 pernyataan pada variabel proses rekrutmen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel proses rekrutmen secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Proses Seleksi

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,903	0,268	Valid
2	0,834	0,268	Valid
3	0,885	0,268	Valid
4	0,873	0,268	Valid
5	0,855	0,268	Valid
6	0,883	0,268	Valid
7	0,864	0,268	Valid
8	0,824	0,268	Valid
9	0,873	0,268	Valid

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa 9 pernyataan pada variabel proses seleksi memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur aspek proses seleksi sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel proses seleksi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian sehingga data yang diperoleh diharapkan akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kualitas Karyawan

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,916	0,268	Valid
2	0,826	0,268	Valid
3	0,864	0,268	Valid
4	0,901	0,268	Valid
5	0,867	0,268	Valid
6	0,895	0,268	Valid
7	0,859	0,268	Valid
8	0,884	0,268	Valid
9	0,853	0,268	Valid

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa 9 pernyataan pada variabel kualitas karyawan memiliki nilai r hitung besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel kualitas karyawan secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Apabila nilai cronbach's alpha > 0,600 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,600 maka penelitian dinyatakan tidak reliabel. Kriteria interpretasi nilai cronbach's alpha sebagai berikut

Tabel 4. 4 Interpretasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
$r_{11} \leq 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 < r_{11} 0,40$	Rendah
$0,40 < r_{11} 0,70$	Sedang
$0,70 < r_{11} 0,90$	Tinggi
$0,90 < r_{11} 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2023)

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel Proses Rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	9

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,959 > 0,600$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel proses rekrutmen memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959 dikategorikan berdasarkan tingkat reliabilitas termasuk kedalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Proses Seleksi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	9

Berdasarkan tabel 4.14 pada analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,958 > 0,600$. Dengan demikian, item-item pernyataan pada variabel proses seleksi dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan klasifikasi tabel

tingkat reliabilitas, nilai tersebut termasuk kedalam kategori reliabilitas sangat tinggi, sehingga instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel proses seleksi.

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Kualitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	9

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,961 > 0,600$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kualitas karyawan memiliki tingkat konsistensi yang sangat kuat, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

B. Analisis Data

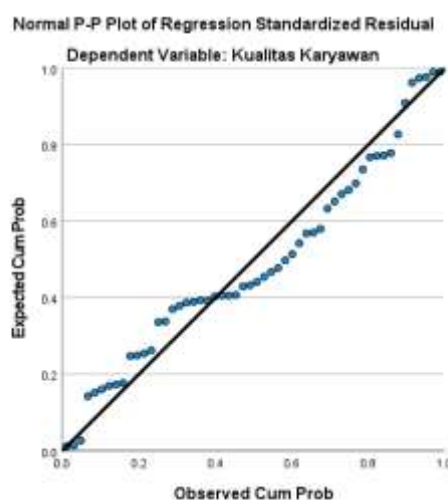
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel atau memiliki nilai positif. Uji Normalitas dapat dilakukan melalui dua metode pengujian, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Grafik

Pengujian normalitas melalui analisis grafik dilakukan dengan mengamati pola penyebaran data pada kurva Uji Normalitas, yaitu grafik *Normal Probability Plot Of Regression Standardized Residual*. Pada kondisi data yang berdistribusi normal, titik-titik residual akan membentuk pola yang mengikuti garis diagonal. Apabila sebaran data residual berada disekitar dan searah dengan garis diagonal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan metode analisis grafik dapat dilihat pada gambar tersebut:



Gambar 4. 8 Grafik Normal P-Plot

Sumber: SPSS 30, Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan gambar 4.8 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar mendekati garis diagonalnya (tidak menjauh dari garis diagonalnya), grafik ini menunjukkan pola distribusi normal.

2. Analisis Statistik

Pengujian dengan menggunakan analisis grafik kurang tepat apabila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih lanjut dengan menggunakan uji *statistic nonparametri Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov menggambarkan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 berarti data normal. Hasil dari analisis statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Uji-Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41211441
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.093
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.155
	99% Confidence Lower Bound	.146
	Interval Upper Bound	.165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1333095690.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa data penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 yang berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel, dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka model regresi bebas dari Multikolinearitas. Berikut hasil uji Multikolinearitas:

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.172	1.568		.747	.458		
	Proses Rekrutmen	.537	.120	.530	4.470	.000	.125	7.969
	Proses Seleksi	.450	.121	.440	3.710	.001	.125	7.969

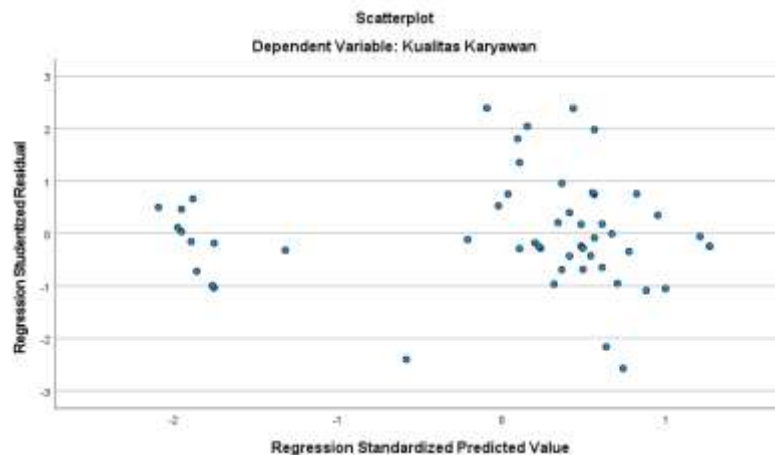
a. Dependent Variable: Kualitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat setiap variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar (0,125) dari nilai ketetapanya yaitu 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai (7,969) dari nilai ketetapanya yaitu 10. Dengan hal ini, maka dapat disimpulkan jika tidak adanya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 11 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan pada gambar 4.11 di atas terlihat titik-titik menyebar atau tidak berkumpul di satu sisi, titik-titik juga berada di sekitar 0 dan titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

regresi linear berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kualitas karyawan. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 30, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.172	1.568		.747	.458
	Proses Rekrutmen	.537	.120	.530	4.470	.000
	Proses Seleksi	.450	.121	.440	3.710	.001

a. Dependent Variable: Kualitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,172 + 0,537X_1 + 0,450X_2$$

Keterangan:

- Nilai konstanta (α) sebesar 1,172 menunjukkan kondisi ketika produktivitas karyawan belum dipengaruhi oleh variabel proses rekrutmen (X1) dan proses seleksi (X2). Dengan kata lain, apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka tingkat kualitas karyawan berada pada nilai sebesar 1,172.
- Koefisien regresi variabel proses rekrutmen (β_1) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel proses rekrutmen akan meningkatkan kualitas karyawan sebesar 0,537 dengan asumsi variabel proses seleksi (X2) berada dalam kondisi konstan.
- Selanjutnya, koefisien regresi variabel proses seleksi (β_2) sebesar 0,450 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel proses seleksi akan berdampak pada kualitas karyawan sebesar 0,450 dengan asumsi variabel proses rekrutmen (X1) tetap konstan.

D. Uji Hipotesis**a. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji-t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh diantara variabel independent dan dependen. Hasil pengujian pada uji-t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13 Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.172	1.568		.747	.458
	Proses Rekrutmen	.537	.120	.530	4.470	.000
	Proses Seleksi	.450	.121	.440	3.710	.001

a. Dependent Variable: Kualitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Hasil dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.13, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,470 > t$ tabel 2,008 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas karyawan.
- Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.13, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh proses seleksi terhadap kualitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,710 > t$ tabel 2,008 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh proses seleksi terhadap kualitas karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel proses rekrutmen dan proses seleksi secara bersama-sama terhadap kualitas karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh output seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3120.964	2	1560.482	258.082	.000 ^b
	Residual	308.370	51	6.046		
	Total	3429.333	53			

a. Dependent Variable: Kualitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutmen

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung yaitu $258,082 > 3,18$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. F tabel ini didapatkan dari k ; n-k atau 2 ; 54-2 yaitu 3,18 dengan probabilitas 0,05. Sehingga variabel

independen (proses rekrutmen dan proses seleksi) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kualitas karyawan.

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.907	2.459

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kualitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30 (2026)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai R square yaitu 0,910 atau 91%, yang memiliki arti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu 91%. Terlihat juga nilai R yaitu 0,954, yang memiliki arti hubungan keeratan korelasi termasuk dalam kategori sangat kuat.

1. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Suna Karya Solusi

Proses rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Rekrutmen dilakukan untuk menarik sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik harus mampu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, metode perekrutan, serta sumber rekrutmen agar perusahaan memperoleh calon karyawan yang kompeten dan sesuai posisi yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji statistik regresi linear berganda, variabel proses rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan (Y) pada PT. Suna Karya Solusi. Hal ini dibuktikan dari uji-t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,470 > t$ tabel $2,008$, serta koefisien bernilai positif sebesar $0,537$. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka kualitas karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang terencana, terbuka, dan sesuai kebutuhan mampu menjaring calon karyawan dengan kompetensi, pengetahuan, serta keterampilan yang sesuai tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmaliya Pratiwi dkk. (2022) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan.

2. Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Suna Karya Solusi

Proses seleksi merupakan tahapan lanjutan setelah rekrutmen yang bertujuan menentukan calon karyawan terbaik dari sejumlah pelamar yang telah mendaftar. Seleksi dilakukan melalui beberapa tahap seperti seleksi administrasi, tes kemampuan, dan wawancara agar perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian uji statistik regresi linear berganda, variabel proses seleksi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan (Y) pada PT. Suna Karya Solusi. Hal tersebut dibuktikan melalui uji-t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,710 > t$ tabel $2,008$, dengan koefisien bernilai positif sebesar $0,450$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilakukan perusahaan, maka kualitas karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa seleksi yang objektif dan sistematis mampu menghasilkan karyawan dengan kompetensi, sikap, serta kemampuan kerja yang baik, sekaligus meminimalkan kesalahan dalam penerimaan karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan Dio Sakti Hutamto (2021) yang menyatakan proses seleksi berpengaruh positif terhadap kualitas dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Suna Karya Solusi

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan rangkaian yang saling berkaitan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas. Rekrutmen berfungsi menjaring calon karyawan, sedangkan seleksi berfungsi memilih calon terbaik sesuai kebutuhan perusahaan. Kedua proses tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel proses rekrutmen (X_1) dan proses seleksi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kualitas karyawan (Y) pada PT. Suna Karya Solusi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $258,082$ dengan nilai signifikan $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penerapan rekrutmen dan seleksi yang baik secara simultan akan mendorong peningkatan kualitas karyawan yang diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad Firnanda dkk. (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh

terhadap kualitas karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi serta dampaknya terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Suna Karya Solusi”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan rekrutmen yang sistematis, transparan, dan sesuai kebutuhan perusahaan mampu menghasilkan calon karyawan dengan kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja sesuai standar. Rekrutmen yang efektif, mulai dari penentuan kualifikasi jabatan, pemilihan sumber rekrutmen yang tepat, hingga penyampaian informasi lowongan yang jelas, membantu perusahaan memperoleh karyawan berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, proses seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan. Tahapan seleksi seperti seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, serta evaluasi kesesuaian jabatan mampu menyaring individu yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan kerja yang memadai. Seleksi yang objektif dan tepat sasaran memastikan karyawan yang diterima sesuai tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan, karena rekrutmen menyediakan kandidat potensial dan seleksi menentukan kandidat terbaik. Semakin optimal keduanya, semakin tinggi kualitas karyawan PT. Suna Karya Solusi.

V. REFERENSI

- Anggraeni, R., & Santoso, A. B. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Rivel Food Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Firmanda, M., Hariantoro, M. D., Ilham, G. D., & Jakaria, R. B. (2020). Analisis proses rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Secure Parking Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Fransisca, A., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Mandiri). *Jurnal Universitas Buddhi Dharma*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutamto, D. S. (2021). Pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT Tractorindo Mitra Utama. *Jurnal Manajerial dan Bisnis*, 1(2).
- Lotulong, F. J., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh proses rekrutmen, kriteria seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Bank BRI Tbk Manado). *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Pratiwi, R., Wijayanti, M., Fauzia, N., Lestari, P., Fadhilah, E. S. N., & Hanifah, R. N. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia. *Jurnal SENTRI*, 1(4).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rohman, A., Putri, D. A., & Hidayat, S. (2023). Analisis kualitas karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2).
- Salvadila, N., & Yughi, S. A. (2021). Implementasi proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat KC Melawai Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(1).
- Sari, M., & Kurniawan, R. (2022). Fungsi manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kualitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2020). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Jurnal Inisiatif*, 6(1).