

## Analisis Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

Nabila Dinda Tri Rahma Limbong<sup>1\*</sup>, Sheila Ardilla Yughi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.

E-mail: [nabilalimbong31@gmail.com](mailto:nabilalimbong31@gmail.com)

\* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4440>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 21 Dec 2025

Revised: 27 Dec 2025

Accepted: 02 Jan 2026

#### Kata Kunci:

Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Pembiayaan..

#### Keywords:

Recruitment, Employee Performance, Financing.

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen di PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini melibatkan HRD, kepala cabang, manajer personalia, serta beberapa karyawan sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di perusahaan sudah berjalan melalui metode internal dan eksternal. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala, seperti seleksi berkas yang kurang teliti, standar penilaian yang belum merata, serta penempatan karyawan yang kadang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman. Pelatihan awal yang belum terstruktur juga membuat beberapa karyawan kesulitan menyesuaikan diri dengan tugas mereka. Kendala-kendala tersebut berdampak pada kinerja karyawan, terlihat dari adanya rangkap tugas, kesalahan kerja, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan dalam proses rekrutmen dan pelatihan sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan produktivitas perusahaan lebih optimal.

*This study aims to determine the recruitment process at PT Mega Central Finance Alam Sutera in South Tangerang City and its impact on employee performance. Using qualitative methods through interviews, observation, and documentation, this study involved HRD, branch managers, personnel managers, and several employees as informants. The results indicate that the company's recruitment process is already running through both internal and external methods. However, its implementation still faces several obstacles, such as inaccurate file selection, uneven assessment standards, and employee placement that sometimes does not align with educational background or experience. Unstructured initial training also makes it difficult for some employees to adjust to their duties. These obstacles impact employee performance, as evidenced by duplication of duties, work errors, and a lack of responsibility in completing tasks. This study confirms that improvements in the recruitment and training processes are essential to improve employee performance and optimize company productivity.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Nabila Dinda Tri Rahma Limbong, et al (2025), Analisis Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4440>

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan penggerak utama sekaligus penentu arah keberlangsungan suatu perusahaan. Oleh karena itu, unsur manusia perlu memperoleh perhatian serius dari pihak pimpinan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Halisa (2020) yang menyatakan bahwa manusia merupakan penggerak utama organisasi, sehingga pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas strategis manajemen. Karyawan yang profesional, kompeten, dan memiliki etos kerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Proses rekrutmen karyawan pada PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan telah dilaksanakan melalui metode internal dan eksternal, namun penerapannya belum sepenuhnya optimal. Temuan ini menguatkan pendapat Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2004) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketidaktepatan dalam proses rekrutmen, khususnya pada tahap seleksi dan penempatan kerja, menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan jabatan, sehingga berdampak pada munculnya rangkap tugas dan ketidakefektifan pelaksanaan pekerjaan.

Efektivitas rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan juga belum tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan yang ditinjau dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab menunjukkan adanya permasalahan, seperti kesalahan kerja, kurangnya ketelitian, serta rendahnya rasa tanggung jawab. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan jobdesk yang diemban berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja yang optimal. PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan sebagai perusahaan jasa pembiayaan memerlukan karyawan yang kompeten untuk mendukung operasional dan pencapaian target perusahaan. Namun, masih terdapat permasalahan dalam proses rekrutmen yang berdampak pada kinerja karyawan, seperti ketidaksesuaian penempatan kerja dan rangkap tugas. Hal ini menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023), yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam pada kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama. Penelitian dilakukan di PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan selama periode 2024 hingga 2025. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT Mega Central Finance Alam Sutera, dengan informan yang ditentukan secara purposive, meliputi Kepala Cabang, HRD Pusat, Manajer Personalia, serta tiga karyawan yang terdiri dari Staff Administrasi, Credit Marketing Officer (CMO), dan Kolektor. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dipadukan dengan triangulasi untuk meningkatkan keabsahan data. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, sedangkan pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi guna memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan proses rekrutmen melalui metode internal dan eksternal yang meliputi penarikan pelamar, seleksi administrasi, wawancara, penempatan kerja, dan orientasi karyawan. Meskipun tahapan rekrutmen tersebut telah dijalankan, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal, terutama pada tahap seleksi dan penempatan kerja. Ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan dengan jobdesk yang diberikan, sehingga menimbulkan rangkap tugas (double jobdesk), kesalahan administrasi, serta menurunnya efektivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan masih belum maksimal. Kinerja karyawan yang ditinjau dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab menunjukkan adanya permasalahan, seperti kurangnya ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan waktu, serta rendahnya rasa tanggung jawab sebagian karyawan. Kondisi ini dipengaruhi oleh proses orientasi dan pelatihan awal yang belum terstruktur secara sistematis, sehingga karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dipengaruhi oleh kesesuaian kemampuan individu dengan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeni Ariska, Indah Fitri Fulkhanifah, dan Carmidah (2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam menilai kemampuan dan keterampilan calon karyawan melalui tahapan analisis kebutuhan, penyebaran informasi lowongan, dan seleksi yang tepat. Selain itu, penelitian Susi Tri Wahyuni, Juliani Pudjowati, Dony Alvianto, dan Nunuk Pujiastuti (2023) menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang tidak jelas dan tidak sesuai prosedur dapat menimbulkan kebingungan bagi pelamar serta berdampak pada penempatan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa perbaikan sistem rekrutmen diperlukan agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Moh. Sa'ie, Umar Farok, Mafluhah, Abd Wafi, dan Muhammad Hamim Sultoni (2024) yang menyimpulkan bahwa metode rekrutmen eksternal, khususnya melalui referal karyawan, mampu menghasilkan karyawan dengan kinerja yang lebih baik dibandingkan metode lainnya. Sementara itu, penelitian Rati Rafika (2021) menegaskan bahwa proses rekrutmen yang sistematis dan diikuti dengan pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris bahwa kualitas rekrutmen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang belum optimal di PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan berdampak langsung pada kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada setiap tahapan rekrutmen, memperketat seleksi calon karyawan, menyesuaikan penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki, serta memperkuat orientasi dan pelatihan karyawan baru agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

#### **SIMPULAN**

Proses rekrutmen karyawan di PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan telah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk melakukan rekrutmen yang lebih selektif, memperkuat pelatihan dan orientasi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Mega Central Finance Alam Sutera Kota Tangerang Selatan dan Universitas Pamulang atas dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.
- Teguh, S. A., & Rosidah, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ariska, Y., Fulkhanifah, I. F., & Carmidah, C. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah, Tbk. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1044>.
- Wahyuni, S. T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 21–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.353>
- Sa'ie, M., Farok, U., Wafi, A., & Sultoni, M. H. (2024). Analisis Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mie Muslim Sumenep. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 4(1), 66–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.19105/mabny.v4i01.13424>.
- Rafika, R. (2021). *Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)*. IAIN

Bengkulu.

Salvadila, N., & Yughi, S. A. (2025). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Melawai Jakarta Selatan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 5964-5969.