

HUBUNGAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI UNIT ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT UMUM SEMBIRING DELI TUA TAHUN 2025

Rizqi Nanda Putri¹, Lina Febriani Tanjung², Nanda Aginta Ginting³

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

Email : rizqinandaputri45@gmail.com¹, linafebrianitanjung@gmail.com²,
nandaginting83@gmail.com³

Abstract

Employee performance is a crucial indicator of organizational success, especially in the healthcare sector such as hospitals. One key factor influencing performance is the recruitment and selection process. This study aimed to examine the relationship between recruitment and selection process and the performance of administrative staff at Sembiring General Hospital Deli Tua in 2025. A quantitative method with a cross-sectional design was applied. The study involved a total sample of 61 respondents, representing the entire administrative staff, selected using a total sampling technique. Data were collected by using a structured closed-ended questionnaire and the data analyzed with the chi-square statistical test. The results revealed a significant relationship between the recruitment process and employee performance ($p = 0.000 < 0,05$), while no significant relationship was found between the selection process and employee performance ($p = 0.104 > 0,05$). These findings suggested that a transparent, objective, and structured recruitment process contributes significantly to performance improvement. In contrast, a rushed selection process without clear evaluation indicators may hinder the achievement of optimal performance. The issue was evident at the hospital, where the selection process was carried out hastily to fill vacancies without comprehensive candidate assessment. Therefore, it is recommended that hospital management improve the selection system by clarifying evaluation criteria and strengthening the integration between recruitment and selection processes. Proper planning in both stages is essential to produce competent, loyal, and high-performing human resources capable of delivering excellent administrative services. Are expected to serve as a reference for improving HR management policies and as a foundation for future research exploring deeper connections between recruitment, selection, and employe performance in healthcare institutions.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance, Administrative Unit, Hospital.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit, sebagai bagian integral dari sistem kesehatan, memiliki peran krusial dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang komprehensif, mulai dari penyembuhan hingga pencegahan penyakit. Keberhasilan operasional rumah sakit sangat bergantung pada kinerja pegawainya, terutama di unit administrasi. Unit ini bertanggung jawab atas pengelolaan data, layanan pasien, dan dukungan operasional lainnya, yang secara langsung memengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan medis. Kinerja optimal pegawai administrasi tidak hanya mendukung tujuan rumah sakit tetapi juga memastikan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset fundamental bagi setiap organisasi, termasuk rumah sakit, dalam mencapai tujuan strategisnya. Meskipun teknologi semakin canggih, keberadaannya tidak akan berarti tanpa dukungan SDM yang berkualitas. Perusahaan seringkali menghadapi berbagai tantangan internal seperti produktivitas, pelayanan, dan perilaku kerja, yang semuanya memerlukan pengelolaan SDM yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif, yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan pegawai, menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam konteks ini, rekrutmen dan seleksi adalah

dua aktivitas kunci yang menentukan kualitas SDM yang akan bergabung dengan perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki signifikansi besar dalam

manajemen SDM, khususnya di unit administrasi rumah sakit. Kualitas proses ini secara langsung memengaruhi kompetensi dan kualifikasi individu yang direkrut, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, banyak rumah sakit masih menghadapi kendala dalam menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang optimal. Seringkali, proses ini dilakukan secara konvensional dan terburu-buru, tanpa evaluasi objektif atau kriteria yang jelas, terutama saat mengisi kekosongan posisi. Akibatnya, pegawai yang direkrut mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan, yang berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan rumah sakit.

Meskipun pentingnya rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai telah diakui, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang secara spesifik membahas hubungan ini di unit administrasi rumah sakit. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai di beberapa rumah sakit, namun belum secara mendalam mengeksplorasi dampaknya pada unit administrasi. Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan

menganalisis secara khusus bagaimana proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi berharga untuk perbaikan kebijakan manajemen SDM dan menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut di sektor pelayanan kesehatan.

2. METODE

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif, yang merupakan bentuk

rancangan sistematis untuk melakukan prosedur penelitian. Metode yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden. Pendekatan yang dipilih adalah cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Desain ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara efisien, memberikan gambaran kondisi pada saat penelitian dilakukan.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Sembiring, yang beralamat di Jl. Besar Delitua No. 77, Desa Delitua, Kec. Delitua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian, yaitu pegawai unit administrasi di rumah sakit tersebut. Pelaksanaan pengumpulan data penelitian dijadwalkan pada bulan Mei tahun 2025. Penentuan lokasi dan waktu ini penting untuk memastikan konsistensi dan validitas data yang dikumpulkan.

Populasi dan Sampel Penelitian Menggunakan Total Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai unit administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua, yang berjumlah 61 orang. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode non-probability sampling, khususnya teknik total sampling. Ini berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari semua elemen populasi, yang dapat meningkatkan representasi dan akurasi hasil penelitian.

Identifikasi Variabel Independen dan Dependen

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel utama: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen, atau variabel bebas, adalah faktor-faktor yang diduga memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, variabel independennya adalah "rekrutmen" dan "seleksi" pegawai. Sementara itu, variabel dependen, atau variabel terikat, adalah variabel yang keberadaannya merupakan akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah "kinerja pegawai" unit administrasi. Definisi operasional untuk setiap variabel juga dijelaskan, menguraikan bagaimana variabel-variabel tersebut diukur dalam penelitian ini, dengan skala data ordinal untuk semua variabel.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada pegawai unit administrasi, berisi pertanyaan terkait rekrutmen, seleksi, dan kinerja. Data sekunder meliputi informasi deskriptif lokasi penelitian, seperti data pegawai periode 2024-2025. Proses pengelolaan data melibatkan tahapan collecting, checking, coding, entering, dan data processing menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel, dan bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Kriteria signifikansi ditetapkan pada $p\text{-value} < 0.05$, di mana nilai $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.

3. HASIL

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin, Umur, Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja Pegawai

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki - Laki	25	41.0
2	Perempuan	36	59.0
Total		61	100.0

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	17 - 29 tahun	34	55.7
2	30 - 39 tahun	24	39.3
3	40 - 50 tahun	3	4.9
Total		61	100.0

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D3	3	4.9
2	S1	58	95.1
Total		61	100.0

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	33	54.1
2	> 1 Tahun	28	45.9
Total		61	100.0

Sumber : Data Primer, Tahun 2025

Pada tabel 4.3.1 Berdasarkan karakteristik pada Jenis Kelamin menunjukkan bahwa dari 61 responden yang menjadi sampel penelitian mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 36 orang atau (59,0%), sedangkan mayoritas laki

- laki sebesar 25 orang atau (41,0%).

Berdasarkan karakteristik pada Umur responden bahwa dari 61 responden yang menjadi sampel penelitian pegawai berusia 17 - 29 tahun atau (55,7%) terdapat 32 responden, sampel penelitian berusia 30 - 39 tahun (39,3%) terdapat 24 responden dan sebagian kecil pegawai

berusia 40 - 50 tahun (4,9%) terdapat 3 responden.

Berdasarkan Jenjang Pendidikan menunjukkan bahwa dari 61 responden yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar responden merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan lulusan S1 sebanyak 58 orang atau (95.1%) dan sebagian kecil responden merupakan pegawai dengan tingkat pegawai lulusan D3 sebanyak 3 orang atau (4,9%).

Berdasarkan Masa Kerja menunjukkan bahwa dari 61 responden yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar responden merupakan pegawai dengan Masa Kerja < 1 Tahun sebanyak 33 orang atau (54,1%) dan sebagian kecil responden merupakan pegawai dengan Masa Kerja > 1 Tahun sebanyak 28 orang atau (45,9%).

Distribusi Frekuensi Seleksi Pegawai Unit Administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2025

No	Seleksi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Baik	26	42.6
2	Kurang Baik	35	57.4
Total		61	100.0

Sumber : Data Primer, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4.2 ditunjukkan distribusi frekuensi Seleksi unit administrasi di rumah sakit umum sembiring deli tua tahun 2025 bahwa dari 61 pegawai yang menilai kurang baik terhadap seleksi pegawai yaitu sebanyak 35 atau (57.4%) responden, sedangkan yang menilai baik yaitu sebanyak 28 atau (42,6%).

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Unit Administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2025

No	Kinerja	Frekuensi	Presentase
----	---------	-----------	------------

Pegawai		(%)	
1	Setuju	29	47.5
2	Kurang Setuju	32	52.5
Total		61	100.0

Sumber : Data Primer, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4.3 ditemukan distribusi frekuensi Kinerja Pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembing deli tua tahun 2025 bahwa dari 61 pegawai yang menilai kurang setuju dengan kinerja pegawai yaitu sebanyak 32 atau (52,5%) responden, sedangkan yang menilai setuju yaitu sebanyak 29 atau (47,5%) responden.

Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja Pegawai Unit Administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2025

No	Rekrutmen	Kinerja Pegawai				Total	P-value
		Kurang Setuju		Setuju			
		N	(%)	N	(%)		
1	Baik	15	(24,7)	29	(47,5)	30	0,000
2	Kurang Baik	30	(49,3)	14	(22,9)	31	0,000
Total		30	(49,3)	29	(47,5)	61	

Sumber : Data Primer, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5.1 hasil penelitian antara Rekrutmen dengan Kinerja Pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembing di peroleh dari 61 responden. Rekrutmen diperoleh dari 31 responden yang menilai kurang baik dan dengan rekrutmen menyatakan kurang setuju sebanyak 31 responden dengan presentase (16,3%), sedangkan yang menilai kurang baik dan setuju sebanyak 0 responden dengan presentase (14,7%).

Rekrutmen diperoleh dari 30 responden yang menilai baik yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (15,7%), sedangkan yang menilai baik dan setuju sebanyak 29 responden dengan presentase (14,3%).

Berdasarkan hasil Uji Chi-Square diperoleh nilai p-value 0,000 pada kemaknaan 5% (0,05), dapat disimpulkan bahwa p-value (0,000) < (0,05) hal ini berarti H₀ ditolak, dengan demikian ada hubungan rekrutmen dengan kinerja pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembing deli tua tahun 2025.

Hubungan Seleksi dengan Kinerja Pegawai Unit Administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2025

No	Seleksi	Kinerja Pegawai				Total	P-value
		Kurang Setuju		Setuju			
		N	(%)	N	(%)		
1	Baik	13	(20,6)	12	(18,4)	26	0,104
2	Kurang Baik	18	(28,4)	16	(24,6)	35	0,000
Total		32	(49,3)	28	(44,3)	61	

Sumber : Data Primer, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5.2 hasil penelitian antara Seleksi dengan Kinerja Pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembing di peroleh dari 61 responden. Seleksi diperoleh dari 35 responden yang menilai kurang baik dan menyatakan kurang setuju sebanyak 22 responden dengan presentase (18,4%), sedangkan yang menilai kurang baik dan setuju sebanyak 13 responden dengan presentase (16,6%). Seleksi

diperoleh dari 26 responden yang menilai baik yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden dengan presentase (13,6%), sedangkan yang menilai baik dan setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (12,4%).

Berdasarkan hasil Uji Chi-Square diperoleh nilai p-value 0,104 pada kemaknaan 5% (0,05), dapat disimpulkan bahwa p-value (0,104) > (0,05) hal ini berarti H0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan seleksi dengan kinerja pegawai unit administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua tahun 2025.

4. PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Responden Penelitian

Pembahasan dimulai dengan analisis karakteristik demografi responden yang terlibat dalam penelitian ini, yang berjumlah 61 pegawai unit administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli

Tua. Mayoritas responden adalah perempuan, mencakup 59,0% dari total sampel, sementara laki-laki sebesar 41,0%. Dari segi usia, sebagian besar responden (55,7%) berada dalam rentang usia 17-29 tahun, diikuti oleh kelompok usia 30-39 tahun (39,3%), dan sebagian kecil (4,9%) berusia 40-50 tahun. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1 (95,1%), dengan hanya 4,9% yang merupakan lulusan D3. Terakhir, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden (54,1%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, sedangkan 45,9% memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Data demografi ini memberikan gambaran profil pegawai administrasi yang menjadi subjek penelitian.

Gambaran Umum Persepsi Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja

Pegawai

Analisis univariat memberikan gambaran persepsi responden terhadap rekrutmen, seleksi, dan kinerja pegawai. Mengenai rekrutmen, 50,8% responden menilai proses rekrutmen di rumah sakit tersebut "kurang baik", sementara 49,2% menilai "baik". Untuk seleksi, mayoritas responden (57,4%) menganggap proses seleksi "kurang baik", dan hanya 42,6% yang menilai "baik". Terkait kinerja pegawai, 52,5% responden menyatakan "kurang setuju" dengan kinerja pegawai, sedangkan 47,5% menyatakan "setuju". Hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan persepsi negatif terhadap proses rekrutmen dan seleksi, serta kinerja pegawai di unit administrasi Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua.

Hubungan Signifikan antara Rekrutmen dan Kinerja Pegawai

Analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan kinerja pegawai unit administrasi. Dengan nilai p = 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, hipotesis alternatif (H_a) diterima, mengindikasikan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sumadhinata & Sari (2022) yang juga menemukan hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa proses rekrutmen yang transparan, objektif, dan terstruktur sangat penting untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Tidak Adanya Hubungan Signifikan antara Seleksi dan Kinerja Pegawai

Berbeda dengan rekrutmen, hasil uji Chi-Square untuk hubungan antara seleksi dan kinerja pegawai

menunjukkan nilai $p = 0.104$, yang lebih besar dari 0.05 . Ini berarti hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara proses seleksi dengan kinerja pegawai unit administrasi di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siti Pattihatun & Arif Budiharjo (2024) yang juga tidak menemukan hubungan signifikan antara seleksi dan kinerja pegawai. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh proses seleksi yang terburu-buru atau kurang komprehensif, seperti yang diindikasikan dalam latar belakang, sehingga tidak mampu secara efektif menyaring kandidat yang paling sesuai untuk mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Geneva: Who. Artikel, J., Aulia Sari, F., & Karneli, O. (N.D.). Eco-Buss Hubungan Rekrutmen Dan Knowledge Management Dengan kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru.
- Aulia, S., & Lestari, T. (2024). Hubungan Rekrutmen Dan Seleksi Dengan kinerja Karyawan Pt Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 151-159. <https://doi.org/10.70052/Jeba.V2i2.507>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Hubungan Stres Kerja Dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Serta Hubungannya Dengan kinerja Karyawan Pada Pt. Muara Dua Palembang. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 69-84. <https://doi.org/10.29259/Jmbt.V19i1.17006>
- Farah, I., 1*, D., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan. In *Journal Of Education Research* (Vol. 5, Issue 1).
- Inesa Firly Pramestiatama, & Anita Oktaviana Trisna Devi. (2024). Hubungan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Dengan kinerja Karyawan Di Pt Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 3(3), 223-251. <https://doi.org/10.55606/Jtmei.V3i3.4219>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023a). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dengan kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i1.1111>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023b). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dengan kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i1.1111>
- Laurenci, N., William, P., Areros, A., Rogahang, J. J., Ilmu, J., Program,

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang rekrutmen dengan dengan nilai p -value = $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian ada hubungan rekrutmen dengan kinerja pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembiring deli tua tahun 2025.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang seleksi dengan dengan nilai p -value = $0,104 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian tidak ada hubungan seleksi dengan kinerja pegawai unit administrasi di rumah sakit umum sembiring deli tua tahun 2025.

- A., & Bisnis, S. A. (2022). Hubungan Rekrutmen Dan Seleksi dengan kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado (Vol. 3, Issue 4).
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/Jubi.ma.V2i2.3039>