Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 31127-31132

Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Roemah Kopi Wak Noer Di PT.Wahana Noer Abadi Medan

Muhammad Fauzan Purba[1] Yusrita[2] Tahir[3]
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: mfauzanpurba@gmail.com

Published: Nivember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di PT Wahana Noer Abadi Medan Strategi rekrutmen yang efektif dan proses seleksi yang komprehensif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama bagi pegawai yang bekerja di lingkungan yang dinamis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Analisis data dilakukan menggunakan metode wawancara dan observasi untuk menguji hubungan antara variabel independen (strategi rekrutmen dan seleksi) dengan variabel dependen (kualitas SDM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM pegawai. Sementara itu, proses seleksi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun perlu dilakukan secara objektif untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan strategi rekrutmen yang lebih optimal serta proses seleksi yang transparan dan adil. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Saran untuk penelitian selanjutnya juga disampaikan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kualitas SDM secara lebih mendalam.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Seleksi, Kualitas SDM, PT Wahana Noer Abadi Medan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya persaingan di dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif guna menarik kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan.

Strategi rekrutmen yang baik tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga mencakup pemilihan metode yang paling sesuai untuk menarik perhatian calon karyawan. Hal ini bisa meliputi penggunaan platform online, acara karir, atau jaringan profesional. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat menjangkau lebih banyak pelamar yang memiliki potensi untuk menjadi aset berharga.

Dalam proses rekrutmen, perusahaan juga harus memperhatikan pengalaman dan latar belakang pendidikan calon karyawan. Meskipun keterampilan teknis sangat penting, pengalaman kerja yang relevan juga dapat memberikan nilai tambah. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan kriteria yang jelas untuk menilai pengalaman dan pendidikan kandidat.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan baru. Pelatihan yang baik akan membantu karyawan memahami

tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

KAJIAN TEORI

Menurut Gary Dessler(2020), rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik calon karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam jumlah yang tepat pada waktu yang tepat. Rekrutmen yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Yusuf (2021) Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aspek yang penting bagi karyawan, termasuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif. Semua elemen ini berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mencakup berbagai kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Selain itu, pengetahuan yang mendalam tentang bidang pekerjaan mereka juga sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengambil keputusan yang tepat dan inovatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulisan melakukan penelitian di roemah kopi wak noer di Jl. Uskup Agung Jl. Polonia No.15, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20157. Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini yaitu strategi rekrutmen sebagai variable X1, strategi seleksi sebagai variable X2, dan kualitas SDM sebagai variable Y.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Roemah Kopi Wak Noer pada PT.Wahana Noer Abadi Medan yang berjumlah 34 orang karyawan. poplasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Roemah Kopi Wak Noer pada PT.Wahana Noer Abadi Medan yang berjumlah 34 orang karyawan

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independent dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi Dimana variabel independen yaitu Strategi Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan variabel dependen yaitu Kualitas SDM (Y). model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = Kualitas SDM
α = Konstanta
bib2 = Koefisien regresi
X1 = Strategi
X2 = Seleksi
Ɛ = Standar eror

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien

determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0<R < 1). Apabila nilai R^3 kecil berarti mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Jika nilai R mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sehingga uji statistik F dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan fhitung fubel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan fhitung fiabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Dengan Tingkat signifikasi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Bila nilai signifikan < 0,05 dan thitung label, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Bila nila signifikan > 0,05 dan thitung > tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.134	1.634		3.755	.001
	Strategi Rekrutmen	-.206	.077	-.180	-2.693	.011
	Strategi Seleksi	.645	.045	.948	14.212	.000

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber : Data diolah peneliti 2025

$$Y = 6.134 - 0.206 + 0.645 + \varepsilon$$

a. Nilai *constant* (a) sebesar 6.134 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kualitas SDM belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel strategi rekrutmen (X1) dan strategi seleksi (X2).
b. Nilai koefisien regresi strategi rekrutmen (X1) sebesar -0.206, menunjukkan bahwa variabel strategi rekrutmen mempunyai pengaruh yang negatif dalam meningkatkan kualitas SDM yang berarti bahwa setiap penurunan satu-satuan variabel strategi rekrutmen maka akan mempengaruhi kualitas SDM sebesar -0.206.
c. Nilai koefisien regresi strategi seleksi (X2) sebesar 0.645, menunjukkan bahwa variabel strategi seleksi mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan kualitas SDM yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel strategi seleksi maka akan mempengaruhi kualitas SDM sebesar 0.645.

Uji Parsial

1) Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi > α (0,05), H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (df) dengan ketentuan df = n – 2, atau 34 – 2 = 32. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1.694.

Tabel 2 Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.134	1.634		3.755	.001
	Strategi Rekrutmen	-.206	.077	-.180	-2.693	.011
	Strategi Seleksi	.645	.045	.948	14.212	.000

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber : Data diolah peneliti 2025

a) Variabel Strategi Rekrutmen (X1)

Nilai t hitung variabel Strategi rekrutmen sebesar -2.693. Karena nilai t hitung < t tabel (-2.693 < 1.694) dan nilai signifikasi (0.011 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel strategi rekrutmen secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer di PT. Wahana Noer Abadi Medan, dengan besar pengaruh variabel strategi rekrutmen terhadap kualitas SDM sebesar -0.206 atau -20.6%.

b) Variabel Strategi Seleksi (X2)

Nilai t hitung variabel Strategi rekrutmen sebesar 14.212. Karena nilai t hitung > t tabel (14.212 > 1.694) dan nilai signifikasi (0.000 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel strategi seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer di PT. Wahana Noer Abadi Medan, dengan besar pengaruh variabel strategi rekrutmen terhadap kualitas SDM sebesar 0.645 atau 64.5%.

Uji Simultan

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F tabel atau sig < 0,05, maka H1 diterima . Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung < F tabel atau sig > 0,05, maka H1 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (df) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 34 – 3 = 31. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3.30.

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.553	2	193.277	100.989	.000[b]
	Residual	59.329	31	1.914		
	Total	445.882	33			

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

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

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan dari Tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel (100.989 > 3.30) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel strategi rekrutmen dan strategi seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer di PT. Wahana Noer Abadi Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinan (R^2) adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel strategi rekrutmen dan strategi seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer di PT. Wahana Noer Abadi Medan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *Adjusted R Square* dibawah ini:

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931[a]	.867	.858	1.383

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

b. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0.858 atau 85.8% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel strategi rekrutmen (X1) dan strategi seleksi (X2) dalam meningkatkan kualitas SDM (Y) sebesar 0.858 atau 85.8%. Untuk sisanya sebesar 14.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Strategi Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kualitas SDM di PT. Wahana Noer Abadi Medan.
2. Variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM di PT. Wahana Noer Abadi Medan.
3. Variabel Strategi Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM di PT. Wahana Noer Abadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhikari, S., & Karki, S. (2024). ***Strategis Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM dan Keberhasilan Organisasi*. PT Astra International Tbk**

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's* ***Handbook of Human Resource Management Practice*** **(14th ed.).**

Abdiansyah, R., Soemitra, B., & Sari, S. (2021). ***Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja dalam Organisasi*. Diakses dari Elibrary Unikom:** https://elibrary.unikom.ac.id

Abdiansyah, R., et al. (n.d.).*Kualitas Sumber Daya Manusia:* ***erspektif Teori dan Praktik.*** **Diambil dari Elibrary Unikom.**

Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., & Huffcutt, A. I. (2020). *Conducting job analysis for selection.* In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection*

Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). **Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.** ***GLOBAL****: Jurnal Lentera BITEP, 1*(2), 145–150. https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145

Darmansah, T., Ibnu, M., Oktapianingsi, R., & Syaharani Ritonga, K. (2024). **Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan.** *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 2(2), 355–359. https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/jitk/article/view/1075

Dian Sudiantini, Ihwandhiya Ihsan Ramadhan, Achmad Zidane, Dika Pangestu, Atikah Mutiara Aden(2023) **MENYOAL PERAN MANAJEMEN SDM DALAM SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, KOMPETENSI DAN PELATIHANTERHADAP**

KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN : JurnalEkonomi,Manajemen,danAkuntansiISSN:2986609Xhttp://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson. Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Duli, A. (2019). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.

Firda umil barokah dan ahmad gunawan(2023) **strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja global** : Jurnal Lentera BITEPVolume 01 No 02Oktober2023E ISSN : 3025-5503

Ghozali, I. (2018**).** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. N. (2018). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi ke-5). Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. S. P. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Janny, S., & Sitepu, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Lembaga Penelitian Universitas Sumatera Utara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

Luthra, S., & Sharma, R. (2023). *Pengaruh Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Peningkatan Kualitas SDM*. PT Telkom Indonesia Tbk.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.

Marwansyah, M., & Mukaran, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

Pratiwi, H. R. A., & Riofita, H. (2024) . *Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 4(3), 27–36. https://doi.org/10.55606/jurimea.v4i3.842

Patel, R., & Desai, P. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Organisasi Global*. PT Sampoerna.

Rahman, M. M., & Islam, M. S. (2023). *Peran Strategis Rekrutmen dan Seleksi dalam Peningkatan Kualitas SDM*. PT Unilever Indonesia.

Raza, S., & Usman, M. (2023). *Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM dalam Organisasi Berhasil*. PT Garuda Indonesia Tbk.\

Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi Online dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak yang Signifikan terhadap Efektivitas Manajemen SDM. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. https://doi.org/10.56630/paraduta.v2i2.685

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet

Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48-61.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Samsudin. (2019). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 256–267

Sudiro, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Singh, A., & Sharma, S. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Organisasi Berkinerja Tinggi*. PT Bank Negara Indonesia (BNI).

Yusuf, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Yuniarsih, I., & Suwatno, W. (2009). *Strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 155-167.