

Pengaruh Rekrutmen dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang

Firyaal Salsabilah^{1*}, Neng Siti Komariah², Rycha Kuwara Sari³, Jumawan⁴,
Indah Rizki Maulia⁵

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
^{2,3,4} Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

firyaalsalsabilah2301@gmail.com^{1*}, neng.siti@dsn.ubharajaya.ac.id²,
rychakuwarasari@gmail.com³, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id⁴,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

*corresponden author: Firyaal Salsabilah

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Rekrutmen, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 26, July

Revised : 28, July

Accepted: 31, July

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 71 karyawan. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 2.132, lebih besar dari t tabel 1.667 dan nilai signifikansi 0,037. Selain itu, beban kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 2.167 dan nilai signifikansi 0,034. Uji simultan menghasilkan nilai F hitung 28.594, yang menunjukkan pengaruh signifikan antara rekrutmen dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 45,7%.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah salah satu institusi kesehatan yang memainkan peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Pelayanan Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang adalah salah satu rumah sakit umum yang bertipe c. Setiap fasilitas kesehatan harus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasiennya dengan menyediakan prasarana terbaik. Karena kesehatan adalah hal yang paling utama dalam kehidupan manusia, semua orang akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk kesehatan

masyarakat. Bagian paling penting dari kesehatan, dan pelayanan yang terbaik dari rumah sakit tidak akan tercapai bila sumber daya manusianya tidak ada. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu dokter, perawat, dan karyawan lain yang terlibat di dalam pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi rumah sakit, dan komponen ini sangat penting untuk memberikan tenaga, kreativitas, dan potensi yang baik serta adanya usaha untuk kemajuan yang akan di capai (Rohilah & Priadi, 2024).

Cara utama bagi suatu organisasi untuk menunjukkan kesuksesan dalam tercapainya suatu tujuan dan meningkatkan produktivitas adalah sumber dayanya. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia karena memiliki kemampuan untuk membantu karyawan lebih baik lagi di era global saat ini. Karena, dikatakan bahwasanya sebuah perusahaan dapat menjaga karyawannya dengan baik berdasarkan dari kinerja mereka. Maka perusahaan dapat mengawasi kinerja karyawannya dengan baik di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang itu. Kinerja karyawan rumah sakit sangat penting untuk keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Rumah sakit harus mempertimbangkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika berusaha meningkatkan kinerja mereka. Namun, sering kali kinerja karyawan baik itu medis ataupun non medis di pengaruhi oleh dua faktor utama yaitu rekrutmen dan beban kerja.

Rekrutmen yang efektif dan beban kerja adalah dua komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang efektif dapat memastikan bahwa rumah sakit memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai kebutuhan untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat, dan pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara pra-penelitian, peneliti menemukan bahwa kekurangan tenaga kerja di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi operasi fasilitas tersebut. Situasi seperti ini mengharuskan karyawan bekerja lebih lama atau memikul lebih banyak tugas, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, situasi ini menunjukkan bahwa ada masalah dengan manajemen sumber daya manusia. Ini juga menunjukkan bahwa ada perlunya pendekatan yang lebih efisien untuk perekrutan dan penempatan tenaga kerja untuk memastikan bahwa kebutuhan operasional rumah sakit dapat dipenuhi tanpa membebani karyawan secara berlebihan. Kondisi ini menambah tekanan pada mereka dan dapat memperlambat kinerja mereka karena kelelahan dan stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas kepada pasien.

Faktor lain yang harus di perhatikan oleh Perusahaan yaitu beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang menumpuk atau bisa saja jobdesk yang berlebih, dapat menghambat jalannya pekerjaan. Sehingga, pekerjaan yang seharusnya lebih cepat selesai tetapi terhambat oleh beban pekerjaan. Namun, karena masing – masing karyawan memiliki jenis pekerjaan dan banyak pekerjaan yang berbeda, maka masing – masing karyawan memiliki tingkatan beban kerja yang berbeda

juga. Menurut (Syahrums et al., 2023) beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan waktu yang terbatas dan cara karyawan meresponnya akan berbeda – beda. Ketika masalah ditangani oleh para karyawan, tentunya beberapa ada yang merespon secara positif, sementara yang lain ada juga yang menanggapi secara negatif. Dengan begitu, pekerjaannya bisa saja terbengkalai dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan yang akan berimbas pada kinerja karyawan yang kurang efektif.

Beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan karyawan mudah stress, lelah fisik, dan penurunan produktifitas yang dengan begitu akan menurunkan kinerja karyawannya. Karena, beban pekerjaan yang berlebihan sering kali karyawan dapat kehilangan fokus dalam menjalani pekerjaannya dan ini sangat berdampak pada kualitas pelayanan pasien. Selain itu, karyawan yang merasa terbebani cenderung lebih sering mengambil cuti sakit sehingga dapat mengganggu operasional rumah sakit.

Terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang telah menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Johana et al., 2023). Sedangkan pendapat lain, rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiari, 2025).

Kemudian, sejumlah penelitian sebelumnya yang telah menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ayu et al., 2024). Sedangkan penelitian lain, memperlihatkan bahwa variabel beban kerja memengaruhi positif kinerja karyawannya (Sari et al., 2023).

Fokus penelitian ini adalah bagaimana rekrutmen dan beban kerja memengaruhi kinerja pekerja di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang. Kinerja karyawan rumah sakit sangat penting karena memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan pasien. Dalam industri kesehatan, termasuk di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang, fenomena yang sering terjadi adalah proses rekrutmen yang buruk berdampak pada kecocokan dan kompetensi karyawan yang dipekerjakan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka dalam pelayanan kesehatan. Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang berdampak pada kinerja, dan masalah kinerja yang ditandai dengan ketidaktepatan waktu, kurangnya tanggung jawab, dan penurunan kualitas pelayanan.

Meskipun sejumlah besar penelitian telah dilakukan mengenai bagaimana hal-hal seperti motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pekerja di rumah sakit, tidak banyak penelitian yang secara khusus mengaitkan rekrutmen dan beban kerja dengan kinerja pekerja di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.

Dari uraian penulisan di atas, disimpulkan bahwa rekrutmen dan beban kerja di perusahaan seperti rumah sakit sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menghambat pelayanan kepada pasien, sehingga perlu penelitian menyeluruh dengan mengambil masalah: “Pengaruh Rekrutmen dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang”.

TINJAUAN TEORITIS

Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena proses seleksi yang baik memastikan bahwa individu yang memiliki keterampilan dan nilai yang sesuai dengan budaya perusahaan dipilih, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Selain itu, rekrutmen yang tepat dapat mengurangi tingkat turnover, yang sering kali disebabkan oleh ketidakcocokan antara karyawan dan posisi yang diisi. Dengan demikian, investasi dalam proses rekrutmen yang berkualitas akan menghasilkan tim yang lebih solid dan berkinerja tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini ditegaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Johana et al., 2023) yang menyatakan bahwa Proses rekrutmen yang efisien dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kemudian penelitian lain menegaskan (Rafel & Octavianti, 2025) dan (Annatasya & Indriyanto, 2025) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang dikelola dengan baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan individu, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif, sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja. Dengan memberikan beban kerja yang seimbang dan realistis, serta dukungan yang memadai, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan oleh penelitian lain (Magfirah & Risambessy, 2023) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan, termasuk jumlah tugas yang besar dan intensitas pekerjaan yang tinggi, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan mereka, serta berpotensi mengurangi kualitas pelayanan kesehatan.

Kemudian penelitian lain (Sari et al., 2023) dan (Maulani, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

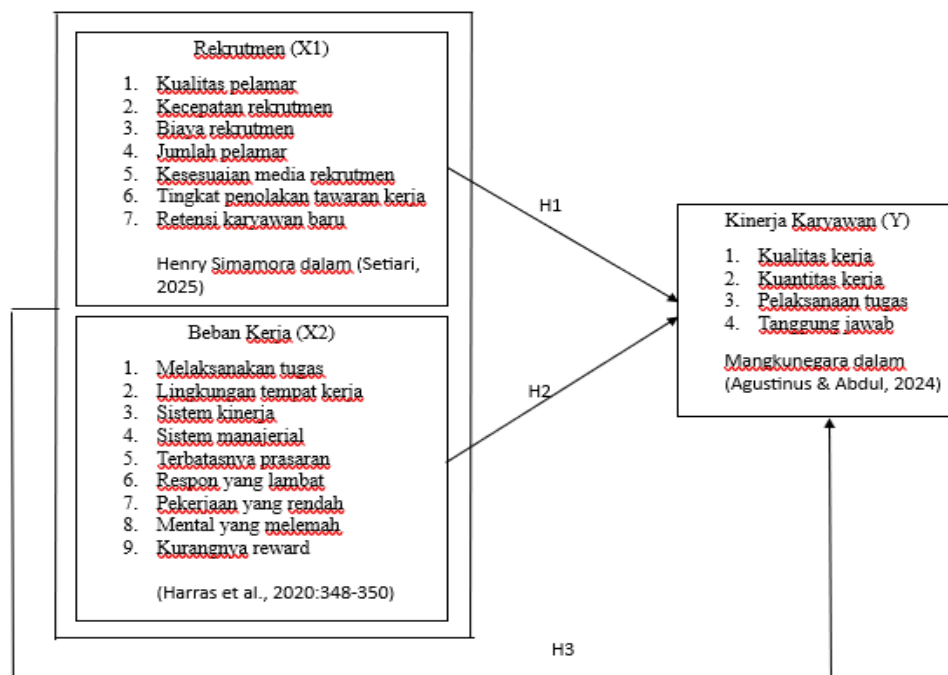
H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.

Rekrutmen dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen yang efektif berperan penting dalam menghadirkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, manajemen beban kerja yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan mendukung produktivitas. Keduanya merupakan faktor krusial yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kombinasi antara proses rekrutmen yang selektif dan pengelolaan beban kerja yang proporsional akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal, keberlangsungan operasional, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hal ini diegaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2020) dan (Manalu, 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Rekrutmen dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan metode penelitian yang menjawab hipotesis dengan menggunakan data angka dan ilmu pasti (Waruwu, 2023). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi, atau asosiatif, tergantung pada bagaimana variabel berhubungan satu sama lain.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang, yang menjadi responden yaitu bidang penunjang medis seperti instalasi farmasi,

instalasi radiologi, dan instalasi laboratorium, serta instalasi rekam medis yang yang berjumlah 71 karyawan. Menurut (Arikunto, 2020) Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi. Ini digunakan untuk populasi kurang dari 100 orang; jika populasinya lebih dari 100, dapat diambil 10–15 persen atau 20–25 persen. Metode pengambilan sampel ini juga dikenal sebagai sampel sensus.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2020) Analisis data adalah metode sistematis untuk menganalisis dan mengumpulkan data yang dikumpulkan dari dokumentasi, catatan lapangan, dan wawancara. Metode ini mengklasifikasikan data ke dalam kategori, unit, dan pola, dan kemudian menentukan relevansinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen

Item pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X1.1	0	2	7	41	21	71	4,14
X1.2	0	4	11	33	23	71	4,05
X1.3	2	4	16	42	7	71	3,69
X1.4	0	2	8	39	22	71	4,14
X1.5	0	1	5	27	38	71	4,43
X1.6	0	0	12	25	34	71	4,30
X1.7	0	0	11	24	36	71	4,35
X1.8	0	2	13	41	15	71	3,97
X1.9	0	7	12	39	13	71	3,81
Rata - Rata Variabel Rekrutmen							4,09

Sumber: Pengolahan data, 2025

Pada analisis deskriptif variabel rekrutmen, tabel 1 menyatakan bahwa nilai rata - rata 4,09 pada item pertanyaan variabel rekrutmen. Sehingga responden setuju bahwa rekrutmen dapat di ukur dengan indikator rekrutmen yaitu, kualitas pelamar, kecepatan rekrutmen, biaya rekrutmen, jumlah pelamar, kesesuaian media rekrutmen, tingkat penolakan tawaran kerja, dan retensi karyawan baru.

Pada item pernyataan ke 5 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,43. Sedangkan pada item pernyataan ke 3 mendapatkan nilai terendah sebesar 3,69. Jadi indikator yang sangat menggambarkan variabel rekrutmen ialah kesesuaian media rekrutmen.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X2.1	1	2	14	42	12	71	3,87
X2.2	0	1	9	41	20	71	4,12
X2.3	0	4	7	40	20	71	4,07
X2.4	0	2	10	42	17	71	4,04
X2.5	0	1	18	36	16	71	3,94

X2.6	0	3	13	42	13	71	3,91
X2.7	2	7	15	27	20	71	3,64
X2.8	0	9	10	34	18	71	3,85
X2.9	0	4	8	44	15	71	3,98
Rata - Rata Variabel Beban Kerja							3,93

Sumber: Pengolahan data, 2025

Pada analisis deskriptif variabel beban kerja, tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai rata – rata sebesar 3,93 pada item pernyataan variabel beban kerja. Sehingga responden setuju bahwa variabel beban kerja dapat terukur dari indikator yaaitu, melaksanakan tugas, lingkungan tempat kerja, sistem kinerja, sistem manajerial, terbatasnya prasarana, respon yang lambat, pekerjaan yang rendah, mental yang melemah, dan kurangnya reward.

Pada item pernyataan ke-2 memiliki nilai tertinggi sebesar 4,12. Sedangkan pada item pernyataan ke-7 memiliki nilai terendah sebesar 3,64. Maka indikator yang sangat menggambarkan variabel beban kerja ialah lingkungan tempat kerja, dikarenakan memiliki nilai yang tinggi.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Y1	0	0	6	41	24	71	4,25
Y2	0	0	8	38	25	71	4,23
Y3	0	1	7	33	30	71	4,29
Y4	0	1	6	43	21	71	4,18
Y5	0	1	10	42	18	71	4,08
Y6	0	2	7	37	25	71	4,19
Y7	1	0	7	47	16	71	4,08
Y8	0	2	5	38	26	71	4,23
Y9	0	1	5	39	26	71	4,26
Rata - Rata Variabel Kinerja Karyawan							4,19

Sumber: Pengolahan data, 2025

Pada analisis deskriptif variabel beban kerja, tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai rata – rata sebesar 4,19 pada item pernyataan variabel kinerja karyawan. Sehingga responden setuju bahwa variabel kinerja karyawan dapat terukur dari indikator yaaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Pada item pernyataan ke-3 memiliki nilai tertinggi sebesar 4,29.

Sedangkan pada item pernyataan ke-5 serta pada item pernyataan ke-7 memiliki nilai terendah sebesar 4.08. Maka indikator yang sangat menggambarkan variabel kinerja karyawan ialah kuantitas kerja, dikarenakan memiliki nilai yang tinggi.

Instrument Penelitian
Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Rekrutmen

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Rekrutmen	X1.1	0.640	0.233	VALID
	X1.2	0.775	0.233	VALID
	X1.3	0.778	0.233	VALID
	X1.4	0.647	0.233	VALID
	X1.5	0.658	0.233	VALID
	X1.6	0.633	0.233	VALID
	X1.7	0.651	0.233	VALID
	X1.8	0.661	0.233	VALID
	X1.9	0.717	0.233	VALID

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan pada tabel 4 menyatakan bahwa r-hitung untuk variabel rekrutmen lebih besar dari pada r-tabel dengan signifikasi 0.5. Maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan valid dan layak untuk mengolah.

Tabel 5. Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja	X2.1	0.702	0.233	VALID
	X2.2	0.606	0.233	VALID
	X2.3	0.628	0.233	VALID
	X2.4	0.677	0.233	VALID
	X2.5	0.610	0.233	VALID
	X2.6	0.625	0.233	VALID
	X2.7	0.721	0.233	VALID
	X2.8	0.814	0.233	VALID
	X2.9	0.631	0.233	VALID

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan pada tabel 5 menyatakan bahwa r-hitung untuk variabel beban kerja lebih besar dari pada r-tabel dengan signifikasi 0.5. Maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan valid dan layak untuk mengolah.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.661	0.233	VALID
	Y2	0.745	0.233	VALID
	Y3	0.653	0.233	VALID
	Y4	0.657	0.233	VALID
	Y5	0.726	0.233	VALID
	Y6	0.640	0.233	VALID
	Y7	0.663	0.233	VALID
	Y8	0.638	0.233	VALID
	Y9	0.670	0.233	VALID

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan pada tabel 6 menyatakan bahwa r -hitung untuk variabel kinerja karyawan lebih besar dari pada r -tabel dengan signifikansi 0.5. Maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan valid dan layak untuk mengolah.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen	0,859	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,846	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,847	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2025

Pada tabel 7 menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas dengan koefisien reliabel yang di tentukan 0,70 dengan masing – masing variabel rekrutmen sebesar 0,859, variabel beban kerja sebesar 0,846, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,847. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini reliabel serta layak untuk pengujian karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

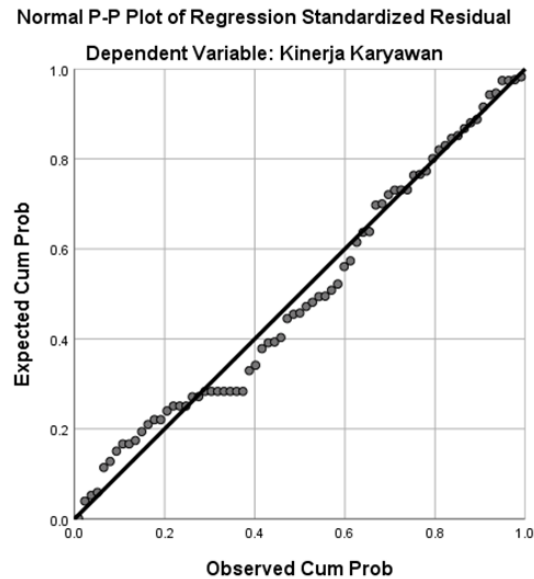
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98114116
Most Extreme Differences		
	Positive	.100
	Negative	-.064
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 8 hasil uji dengan Kolmogrov-Smirnov memperoleh hasil nilai dari Asymp Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 dengan hasil sebesar 0,077 oleh karena itu disimpulkan bahwasanya data terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Pengolahan data, 2025

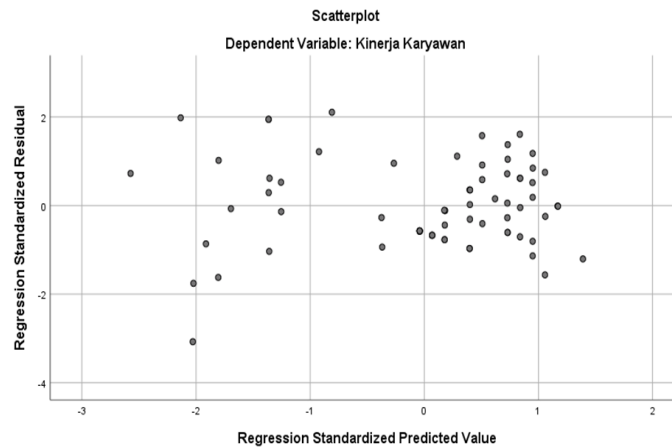
Pada gambar 2 di atas penyebaran titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut menunjukkan hasil pengujian normalitas P-Plot yang menunjukkan kondisi ideal di mana data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Diagnostics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Rekrutmen (X1)	0.297	3.366	Tidak ada gejala multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0.297	3.366	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Pengolahan data, 2025

Hasil yang didapat dalam tabel 9 menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan beban kerja memiliki nilai tolerance 0.297 dan VIF 3.366. Maka menyimpulkan dari hasil di atas bahwa tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Pengolahan data, 2025

Hasil gambar 3 pengujian diatas dapat di simpulkan bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas, titi tersebut tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan validitas analisis dipertahankan, karena kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.062	2.911		5.518	.000
	Rekrutmen	.299	.140	.350	2.132	.037
	Beban Kerja	.303	.140	.355	2.167	.034

Sumber: Pengolahan data, 2025

Bersumber pada hasil hitungan di dalam tabel 10 diatas maka memperoleh nilai konstan sebesar $a = 16.062$ nilai koefisien untuk variabel rekrutmen sebesar $b_1 = 0,299$ sedangkan variabel beban kerja sebesar $b_2 = 0,303$. Persamaan dari hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = 16.062 + 0,299X_1 + 0,303X_2$$

Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.062	2.911		5.518	.000
	Rekrutmen	.299	.140	.350	2.132	.037
	Beban Kerja	.303	.140	.355	2.167	.034
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber:

Pengolahan data, 2025

Hasil olah data pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung pada setiap variabelnya yakni sebagai berikut:

1. H1: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Pada tabel 11 nilai t hitungnya sebesar 2.132 sedangkan t tabel sebesar 1.667 dengan ini Ha diterima. Dengan itu menyimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yakni $2.132 > 1.667$. Dengan demikian menyatakan hipotesis rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.
2. H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Pada tabel 11 nilai t hitungnya sebesar 2.167 sedangkan t tabel sebesar 1.667 dengan ini Ha diterima. Dengan itu menyimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yakni $2.167 > 1.667$. Dengan demikian menyatakan hipotesis beban kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

Tabel 12. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.192	2	261.596	28.594	.000b
	Residual	622.104	68	9.149		
	Total	1145.296	70			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Rekrutmen						

Sumber: Pengolahan data, 2025

Pada tabel 12 nilai f hitung sebesar 28.594 sedangkan f tabelnya sebesar 3.13. Maka menyimpulkan bahwa f hitung $>$ f tabel yakni $28.594 > 3.13$ sehingga hipotesis menyimpulkan bahwa rekrutmen dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara statistika diterima.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.676a	0.457	0.441	3.02466
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada tabel 13 memperoleh nilai R Square sebesar 0.457 atau 45,7% ini berarti sebesar 45,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen dan beban kerja. Sedangkan sisa dari ($100\% - 45,7\% = 54,3\%$) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti ini seperti kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari uji parsial untuk variabel rekrutmen di peroleh t hitung sebesar 2.132 sedangkan t tabel sebesar 1.667 yang Dimana t hitung $2.132 > t$ tabel 1.667 dengan nilai signifikan sebesar $0,037 > 0,05$ dengan begitu H1 diterima. Ini menunjukan bahwa secara parsial H1 diterima menyatakan bahwa ada dampak yang positif secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan rumah sakit karya medika 1 cikarang. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan yang di teliti oleh (Johana et al., 2023) mengatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti (Nugraha & Indiyati, 2025) mengatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil dari penelitian ini yang di lakukan oleh penulis memperkuat temuan sebelumnya.

Tentunya hal ini bahwa rekrutmen di rumah sakit karya medika 1 cikarang rekrutmen mempunyai keterkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit karya medika 1 cikarang yakni indikator media rekrutmen. Indikator media rekrutmen menunjukkan bahwa penggunaan platform online dan kolaborasi dengan institusi pendidikan efektif dalam menarik kandidat yang memenuhi persyaratan, sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Selain itu, setiap langkah dalam proses rekrutmen, termasuk seleksi dan penempatan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu karyawan. Oleh karena itu, penerapan pendekatan rekrutmen yang tepat tidak hanya meningkatkan jumlah pelamar, tetapi juga memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, yang pada gilirannya akan mendukung kinerja keseluruhan rumah sakit.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji parsial untuk variabel beban kerja di peroleh t hitung sebesar 2.167 sedangkan t tabel sebesar 1.667 yang Dimana t hitung $2.167 > t$ tabel 1.667 dengan nilai signifikan sebesar $0,034 > 0,05$ dengan begitu H2 diterima. Ini menunjukan bahwa secara parsial H2 diterima menyatakan bahwa ada dampak

yang positif secara signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit karya medika 1 cikarang. Penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti sebelumnya yaitu, Penelitian (Sari et al., 2023) menyatakan bahwa Hasil penelitiannya untuk uji t (parsial) memperlihatkan bahwa variabel beban kerja memengaruhi positif kinerja karyawannya. Penelitian (Magfirah & Risambessy, 2023) menyatakan bahwa hasil dari variabel beban kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan Penelitian (Mardiani & Dudija, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Hal itu menandakan bahwa beban kerja rumah sakit karya medika 1 cikarang ada kaitannya dengan lingkungan tempat kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ketika alat pendukung tugas tersedia secara lengkap dan fungsional (seperti alat medis modern atau sistem informasi yang efisien), karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun ada banyak tugas. Hasilnya menunjukkan bahwa investasi dalam infrastruktur kerja meningkatkan akurasi kinerja dan produktivitas serta mengurangi tekanan akibat beban berlebih. Oleh karena itu, pemenuhan fasilitas kerja sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan mengoptimalkan kinerja.

Pengaruh Rekrutmen Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil hitungan uji simultan pada tabel.16 di peroleh nilai f hitung sebesar $28.594 > 3.13$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1) Dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat mengetahui bahwa koefisien determinasi yang di peroleh 0.457 atau 45,7%. Hal ini menandakan bahwa kemampuan variabel Rekrutmen (X_1), Beban Kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,7%. Artinya masih ada 54,3% variabel bebas (X) lainnya yang bisa mempengaruhi variabel terikat (Y). penelitian ini sejalan yang di laksanakan oleh (Septiani & Hanis, 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian (Anggraini, Citra, 2024) menyatakan bahwa beban kerja dan rekrutmen berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang di laksanakan oleh penulis, memperkuat temuan sebelumnya.

Hal ini menandakan bahwa rekrutmen dan bebankerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Tingkat penolakan tawaran kerja menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang buruk dapat menyebabkan banyak calon karyawan menolak, yang berdampak negatif pada ketersediaan tenaga kerja berkualitas. Sebaliknya, sistem kinerja menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan tidak terbebani dengan banyak tugas, mereka cenderung lebih baik bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang tepat dan manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif di mana

karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, dengan demikian penulis mendapatkan sejumlah kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.
3. Rekrutmen dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karya Medika 1 Cikarang.

Dianjurkan untuk memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber informasi lain, membagikannya kepada peneliti dan pihak terkait untuk mendorong penelitian selanjutnya: dengan responden yang lebih banyak, obek yang berbeda, serta variabel yang bervariasi. Untuk mengoptimalkan biaya rekrutmen dan hasil yang lebih baik, perusahaan sebaiknya memanfaatkan teknologi rekrutmen, menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan misalnya seperti kerja sama antar sekolah tertentu yang sesuai dengan yang di butuhkan oleh rumah sakit dan menerapkan program rujukan karyawan misalnya yayasan penyaluran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmuda Sitanggal Kabupaten Brebes (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Agustinus, H. H., & Abdul, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. 8(9).
- Anggraini, B. C. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan (Doctoral Dissertation, Universitas Narotama).
- Annatasya, V., & Indriyanto, I. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading. Jurnal Manajemen Bisnis, 13(1), 30–38.
- Arikunto. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta.
- Ayu, H. T., Esli, S., & Sahat. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 18(1), 454–465.
- Emmanuel, N. G., Zwingina, C., Shittu, O., & State, K. N. (2025). African Journal Of Social And Behavioural Sciences (Ajsbs) Effect Of Work Environment And Workload On Employees ' Performance In Government Teaching Hospitals In North Central Nigeria African Journal Of Social And

- Behavioural Sciences (Ajsbs) Volume 1. African Journal Of Social And Behavioural Sciences (Ajsbs), 15(2), 785–800.
- Ghozali, L. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Harras, H., Sugiarti, E., Wahyudi. (2020) Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Heida Ifkari Safitri, & Sopiah Sopiah. (2023). Rekrutmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan: Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(1), 166–179. <https://doi.org/10.54066/Jrime-Itb.V2i1.1129>
- I Nengah Sunarto, Yusuf Sabilu, & Nani Yuniar. (2024). The Influence Of Workload, Work Stress, Work Motivation And Organizational Commitment On Nurse Performance In The Intensive Room At Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province In 2023. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 22(3), 1582–1589. <https://doi.org/10.30574/Wjarr.2024.22.3.1874>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Operasional Variabel, Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian (Vol. 1). Eureka Media Aksara.
- Indria Maulani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dentalcare Solution. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2065–2072.
- Irianawati, Ibrahim, Hi. B, M., & Irawan, A. (2024). Advances : Jurnal Ekonomi & Bisnis The Effect Of Recruitment On Employee Performance Mediated By Job Placement. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(6), 308–322.
- Johana, E. F., Budiharto, & Rahayu. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Adira Finance Kota Bandung. 3, 2273–2282. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9158/%0ahttps://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9158/8/12.%0aunikom_Hanan%0ataruna%0anugroho_Bab%0aii.Pdf
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3930694>
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Ambon. *Equilibrium: Journal Of Economics And Development Studies*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.30598/Equilibrium.1.1.36-44>
- Maharani, A. D., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidiyanti, W. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1), 41–54.
- Mahawati, Eni., Et Al. (2021) Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis

- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *E-Proceeding Of Management*, 8(5), 4428–4441.
- Muh. Gibran Syahrums, Andi Mustika Amin, Abdi Akbar Idris, Chalid Imran Musa, & Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 138–149. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V1i4.294>
- Nugraha, A., & Indiyati, D. (2025). Effect Of Recruitment , Job Placement And Compensation On The Performance Of Health Workers. *American Journal Of Economic And Management Business*, 4(5), 580–593.
- Nunu, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pratama, A. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Indonesia Yptk Padang)
- Rohilah, D., Priadi, A., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. 2(4), 529–540.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sahir, H.S. (2021) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kbm Indonesia
- Sari, Z., Mahfudiyanto, & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang). *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 6(1), 80–88. <https://doi.org/10.33752/Bima.V6i1.5309>
- Septiani, D., & Hanis, U. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Multi Vita Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 65–78.
- Setiari, I. (2025). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. San-N-Garmindo Tasikmalaya. *Jurnal Media Teknologi*, 11, 140–150.
- Setiari, I. (2025). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. San-N-Garmindo Tasikmalaya. *Jurnal Media Teknologi*, 11, 140–150.
- Setya Pinton. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif (Vol. 1)*. Insight Mediatama.
- Siregar, W., Adha, S., & Adiwinata, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan. *Public Service And Governance Journal*, 2(3), 47–68.

- Soesana, Abigail., Et Al. (2023) Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Umar, H. (2020). Metode Riset Bisnis (1st Ed.). Gramedia.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 2896-2910.
- Wijaya, F., & Dameria, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm, 5(2), 211-228.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat Iii Brawijaya Surabaya. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 928-939.