AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Pengaruh Sumber Rekrutmen dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya Palembang

Annisa Pridayani[1*], Meilin Veronica[2], Emilda Emilda[3]
Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia
Email Korespondensi : nnisaprida@gmail.com[1*]

Submitted: 16th August 2026 | **Edited**: 25th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026

Cited on: Pridayani, A., Veronica, M., & Emilda, E. (2026). Pengaruh Sumber Rekrutmen dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya Palembang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *6*(3), 2274-2282.

ABSTRACT

This study stems from the reality that the recruitment process and the fit between individuals and their job roles play a crucial role in enhancing employee performance. The research aims to examine the extent to which recruitment sources and person-job fit influence the performance of employees at CV Multi Utama Sriwijaya in Palembang. Specifically, the objective is to analyze the impact of each variable both partially and simultaneously. Employing an associative method with a quantitative approach, data was collected through questionnaires distributed to 55 respondents and analyzed using multiple linear regression techniques via SPSS software version 26. The findings indicate that the person-job fit variable has a negative and insignificant effect on employee performance. Conversely, recruitment sources have a positive and significant impact on employee performance. Nevertheless, both variables together exert a positive and significant influence on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.505 or 50.5%, meaning that recruitment sources and person-job fit simultaneously explain 50.5% of the variation in employee performance. To boost workforce productivity, this study recommends that companies be more selective in choosing recruitment sources and ensure that candidates are well-matched to their jobs. Additionally, this research provides practical insights into human resource management, particularly regarding additional factors such as work environment, company culture, or leadership styles. To achieve more comprehensive results, it is suggested to expand the research scope to various industrial sectors.

Keywords: Recruitment, Recruitment Sources, Person-Job Fit, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena kualitas karyawan berhubungan dengan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kristanti et al. (2023), kinerja merupakan capaian yang dihasilkan karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses pengelolaan SDM sejak tahap rekrutmen hingga penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai.

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja adalah sumber rekrutmen. Menurut Lina (2020), sumber rekrutmen terdiri atas sumber internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan memanfaatkan karyawan yang telah berada di dalam organisasi, seperti melalui promosi atau mutasi, sedangkan rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari kandidat dari luar organisasi. Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat penting dilakukan karena dapat menentukan kualitas kandidat yang diperoleh serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Selain sumber rekrutmen, person-job fit juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM. Person-job fit menunjukkan kesesuaian antara karakteristik individu, seperti kemampuan, keterampilan, nilai, dan pengalaman dengan tuntutan pekerjaan. Rajper, Ghumro, dan Mangi (2020) menjelaskan bahwa kesesuaian antara keterampilan dan kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya cenderung lebih mudah menjalankan tugas, sedangkan ketidaksesuaian dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, serta penurunan kinerja.

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada CV Multi Utama Sriwijaya, perusahaan yang bergerak dalam distribusi dan penjualan peralatan listrik di wilayah Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil observasi yang dijelaskan dalam skripsi, perusahaan lebih banyak menggunakan sumber rekrutmen eksternal. Beberapa karyawan yang direkrut dari luar perusahaan mengalami kesulitan dalam memahami sistem kerja dan budaya organisasi sehingga memengaruhi proses adaptasi dan produktivitas. Selain itu, ditemukan pula ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, seperti karyawan administrasi proyek yang belum memiliki pengetahuan teknis yang memadai mengenai spesifikasi produk kelistrikan sehingga menyebabkan kesalahan penginputan data dan keterlambatan proses pengadaan.

Fenomena tersebut semakin terlihat dari data internal perusahaan yang menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan dan penurunan produktivitas pada triwulan terakhir. Pada periode tersebut, keterlambatan pekerjaan meningkat sebesar 25%, tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat 15%, sedangkan customer satisfaction index mengalami penurunan sebesar 8% dibandingkan tahun 2024. Kondisi ini

menunjukkan pentingnya perusahaan memperhatikan efektivitas sumber rekrutmen dan kesesuaian individu dengan pekerjaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara person-job fit dan kinerja karyawan. Widyana dan Bagia (2022) menemukan bahwa person-job fit dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Sayuga et al. (2023) menunjukkan bahwa person-job fit memiliki pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan person-organization fit. Penelitian lain oleh Mariska, et al. (2023) juga menunjukkan bahwa sumber rekrutmen dan person-job fit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian yang menguji sumber rekrutmen dan person-job fit secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan distribusi peralatan listrik berskala menengah, masih terbatas. Sebagian penelitian sebelumnya cenderung menguji variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada sektor industri yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber rekrutmen dan person-job fit terhadap kinerja karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan strategi rekrutmen dan penempatan karyawan yang lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Person–Environment Fit

Teori Person–Environment Fit (P–E Fit) menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja terjadi ketika karakteristik, kemampuan, nilai, serta kebutuhan individu selaras dengan tuntutan dan karakteristik lingkungan tempat individu bekerja. Menurut Guan et al. (2021), kesesuaian individu dengan lingkungan kerja perlu dipahami secara dinamis karena dapat berubah seiring dengan perkembangan kemampuan individu, perubahan peran pekerjaan, dan kondisi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, konsep P–E Fit difokuskan pada Person–Job Fit (P–J Fit), yaitu kesesuaian

antara karakteristik individu dan pekerjaan yang dijalankan, terutama dalam aspek kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Vleugels et al. (2023) menegaskan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerja merupakan konsep penting dalam memahami sikap dan perilaku karyawan. Dengan demikian, P–J Fit dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan sejauh mana kesesuaian antara kemampuan dan karakteristik karyawan dengan persyaratan pekerjaannya dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan.

Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen merupakan asal calon karyawan yang diperoleh perusahaan dalam proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Lina (2020) membagi sumber rekrutmen menjadi rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan memanfaatkan karyawan yang telah berada dalam organisasi, seperti melalui promosi, mutasi, atau rotasi. Sementara itu, rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari kandidat dari luar organisasi. Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi**.**

Person–Job Fit

Person–Job Fit (P–J Fit) merupakan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kebutuhan individu dengan persyaratan dan karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Menurut Kim et al. (2020), kesesuaian individu dengan pekerjaan memiliki sifat dinamis dan berkaitan dengan perubahan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Tang et al. (2021) menjelaskan bahwa Person–Job Fit dapat dilihat melalui dua dimensi utama, yaitu demands–abilities fit, yakni kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, dan needs–supplies fit, yaitu kesesuaian antara kebutuhan individu dan hal-hal yang disediakan oleh pekerjaan. Kesesuaian tersebut dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara efektif, sedangkan ketidaksesuaian dapat menimbulkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan serta mengurangi kenyamanan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, P–J Fit menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kesesuaian antara

kompetensi karyawan dan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Lina (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil perilaku kerja yang dapat diamati dan diukur berdasarkan kriteria tertentu. Sementara itu, Siyah, Mansur, dan Muhtadi (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber rekrutmen dan person-job fit terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada CV Multi Utama Sriwijaya Palembang selama Januari–Juli 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian operasional, administrasi, dan marketing yang berjumlah 55 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan seluruh populasi dijadikan responden.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 55 responden dengan menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t dan uji F, serta koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini melibatkan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Regresi linier berganda adalah regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardi zed Coefficie nts Beta	t	Sig.
(Constant)	31,492	5,575		5,648	0,000
TOTAL SR	0,343	0,224	0,226	2,531	0,000
TOTAL PJF	-0,020	0,097	-0,031	-0,208	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan Y = 5,575 + 0,343X1 − 0,020X2 + e. Nilai konstanta sebesar 5,575 menunjukkan bahwa apabila Sumber Rekrutmen dan Person–Job Fit bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 5,575. Koefisien Sumber Rekrutmen sebesar 0,343 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Person–Job Fit memiliki koefisien -0,020 yang menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1, Sumber Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2,531 > ttabel 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu, Person–Job Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar -0,208 < ttabel 2,007 dan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, Sumber Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Person–Job Fit tidak berpengaruh signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	92,709	2	46,355	11,272	0,000[b]
Residual	1894,818	52	36,439		
Total	1987,527	55			

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji F menunjukkan nilai Fhitungsebesar 11,272 > Ftabel2,782 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Sumber Rekrutmen dan Person–Job Fit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya**.**

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,630[a]	0,505	0,580	6,036

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Hasil uji koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,505 (50,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian lain.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,531 > ttabel 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin baik sumber rekrutmen yang digunakan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Daning (2020) yang menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Dinanty dan Firdaus (2024), yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Kharisma dan Wening (2023) menjelaskan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang tepat, adil, serta objektif berperan penting dalam memperoleh karyawan berkinerja tinggi. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan efektivitas sumber rekrutmen dan kesesuaian kualifikasi calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Pengaruh Person–Job Fit terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person–Job Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar -0,208 < ttabel 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan pekerjaannya belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anindita (2019) yang menyatakan bahwa Person–Job Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sumber Rekrutmen dan Person–Job Fit terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber rekrutmen dan Person–Job Fit secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Multi Utama Sriwijaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 11,272 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,782, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi sebesar 0,630 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat keeratan yang tergolong kuat berdasarkan klasifikasi korelasi yang umum digunakan. Sementara itu, nilai koefisien determinai sebesar 0,505 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 49,5% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afzal et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerja, termasuk kesesuaian individu dengan pekerjaan, berkaitan dengan hasil kinerja organisasi. Selain itu, Sackett et al. (2026) menekankan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, strategi rekrutmen yang tepat dan kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan perlu dipertimbangkan secara terpadu untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kesesuaian karyawan dengan pekerjaan, tetapi juga oleh ketepatan strategi perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja. Sumber rekrutmen menjadi aspek penting karena menentukan kualitas kandidat yang memasuki organisasi dan potensi kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, ketidaksignifikanan Person–Job Fit mengindikasikan bahwa kesesuaian pekerjaan saja belum tentu menjamin kinerja optimal tanpa dukungan faktor lain, seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi rekrutmen sekaligus mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, *38*(5), 369-382.

Anindita, A. (2020). Pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8*(1). 97–105.

Daning, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(1), 66-82.

Dinanty, A. H. T., & Firdaus, V. (2024). Recruitment and Selection Impact on Employee Performance: A Quantitative Analysis: Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Kuantitatif. *Academia Open*, *9*(1), 10-21070.

Guan, Y., Deng, H., Fan, L., & Zhou, X. (2021). Theorizing person-environment fit in a changing career world: Interdisciplinary integration and future directions. Journal of Vocational Behavior, 126, 103557.

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematik. Jurnal E-Bis, 7(1), 61–80.

Kim, T. Y., Schuh, S. C., & Cai, Y. (2020). Person or job? Change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time. Journal of Management Studies, 57(2), 287–313.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 281-290.

Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employee of services sector. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, *13*(1), 54.

Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, *7*(2), 145-164.

Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, *1*(2), 188-203.

Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person–organization fit and person–job fit on innovative behavior. Frontiers in Psychology, 12, 653534.

Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. Journal of Organizational Behavior, 44(2), 376–398.

Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh person-job fit dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *5*(2), 190-197.