

PENGARUH PERSEPSI TENTANG PROSES REKRUTMEN, SELEKSI PEGAWAI DAN KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN PADA PEGAWAI DI RS PKU MUHAMMADIYAH BLORA

Intan Nararia Primaditya^{1*}, Dasrun Hidayat², Nining Handayani³

Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit, Program Pascasarjana, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya^{1,2,3}

*Corresponding Author: narariaprimaditya@gmail.com

ABSTRAK

Proses rekrutmen merupakan tahapan awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencari dan menarik calon pelamar kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kepribadian. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi minat melamar pekerjaan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai di RS PKU Muhammadiyah Blora. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Blora yang berjumlah 263 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 159 responden yang diperoleh melalui teknik *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner), yang terdiri dari 20 pertanyaan untuk proses rekrutmen, 20 pertanyaan untuk seleksi pegawai, 20 pertanyaan untuk kompensasi, dan 16 pertanyaan untuk minat melamar pekerjaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit untuk menarik calon pegawai yang berkualitas.

Kata kunci : kompensasi, minat melamar pekerjaan, persepsi, proses rekrutmen, seleksi pegawai

ABSTRACT

The recruitment process is a fundamental stage in human resource management aimed at finding and attracting job applicants who meet the organization's needs in terms of knowledge, skills, and personality. This study is motivated by the importance of understanding the factors that influence job application interest, particularly in the healthcare service sector. The objective of this research is to examine the effect of the recruitment process, employee selection, and compensation on the interest in applying for jobs at RS PKU Muhammadiyah Blora. This study employs a quantitative approach with an ex post facto method. The population consists of 263 healthcare employees at RS PKU Muhammadiyah Blora, with a sample size of 159 respondents selected through proportional random sampling. Data collection was conducted using questionnaires, consisting of 20 items for the recruitment process, 20 items for employee selection, 20 items for compensation, and 16 items for job application interest. Data were analyzed using multiple regression analysis. The results show that the recruitment process, employee selection, and compensation have a positive and significant influence on job application interest. Therefore, it can be concluded that these three variables play a crucial role in attracting potential employees. The findings suggest that RS PKU Muhammadiyah Blora should pay more attention to improving these aspects in order to attract high-quality candidates.

Keywords : compensation, interest in applying for jobs, perception, recruitment process, staff selection

PENDAHULUAN

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan mutu pelayanan yang baik. Hal ini menjadikan manajemen pelayanan kesehatan menjadi penting dan

diperlukan bagi setiap rumah sakit. Manajemen pelayanan kesehatan merupakan segala bentuk proses dalam menggerakkan sumber daya manusia untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan pelayanan kesehatan, yang dilakukan oleh suatu organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, keberadaan manajemen pelayanan rumah sakit dinilai penting karena memiliki banyak manfaat diantaranya: a) meningkatkan kualitas pelayanan, b) dapat melakukan evaluasi pelayanan yang lebih efektif, c) pelayanan rumah sakit menjadi lebih efisien, d) sistem pelayanan menjadi lebih teratur, e) dapat mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan berkualitas (Harma dkk., 2020).

Salah satu tantangan baru dalam manajemen pelayanan kesehatan adalah keberlanjutan SDM yakni tenaga medis. Kekurangan tenaga medis yang mencakup dokter, perawat, dan anggota staf medis lainnya, menjadi tantangan krusial yang merentang di berbagai sistem pelayanan kesehatan. Hal ini dikuatkan dengan Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tren jumlah rumah sakit di Indonesia semakin banyak. Tahun 2021, jumlah rumah sakit di Indonesia adalah 3.112 unit. Angka itu naik 5,17% dibandingkan tahun sebelumnya. Melihat kondisi itu, kebutuhan tenaga medis dalam manajemen pelayanan rumah sakit pastinya turut meningkat (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022). Tenaga medis menjadi sumber kekuatan dari manajemen pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, tenaga medis di rumah sakit harus dikelola dengan benar, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Pengelolaan tenaga medis yang memiliki pengaruh signifikan terhadap sukses suatu pelayanan kesehatan diantaranya proses rekrutmen dan seleksi pegawai (Apriyanti dkk., 2019). Pendapat tersebut juga dikuatkan bahwa *“recruitment and selection process has a positive impact in an organization”*. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang memberikan pengaruh yang signifikan dalam manajemen pelayanan rumah sakit (Aliyu, 2021).

Proses rekrutmen merupakan proses mencari dan memikat pelamar kerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dibutuhkan oleh organisasi (Asdrayany & Zohriah, 2024). Pendapat lain mendefinisikan *“recruitment as the activity that generates a pool of applicants, who have the desire to be employed by the organization, from which those suitable can be selected. In other words, “recruitment is a process of attracting applicants with certain skills, abilities and other personal characteristics to job vacancies in an organization”* (Batubara & Rizky, 2024). Maka demikian, proses rekrutmen menjadi sangat penting dalam manajemen pelayanan kesehatan. Melalui proses rekrutmen yang tepat, akan menjamin rumah sakit memiliki pegawai yang terbaik sesuai dengan kebutuhan dan standar kualifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi kesehatan, sehingga manajemen pelayanan kesehatan menjadi lebih optimal (Hanafiah, 2024). Adanya manajemen pelayanan kesehatan dengan rekrutmen yang transparan dapat berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. Hal ini dikuatkan dengan membuktikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan (Titisari & Ikhwan, 2021).

Persepsi tenaga medis mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh sektor kesehatan juga perlu diperhatikan. Ada beberapa kendala dalam proses rekrutmen yang dapat memberikan persepsi negatif pada pelamar, diantaranya. a) *channel* atau organisasional yang digunakan tidak efektif. *Channel* dapat berbentuk platform yang berbeda seperti situs *job portal* dan *career fair* atau media sosial. Efektivitas *channel* tidak hanya berdasarkan banyaknya kandidat yang melamar, tetapi juga jumlah kandidat yang benar-benar melamar sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi. Selain itu juga proses rekrutmen menjadi terhambat apabila lembaga mempunyai otoritas. b) Proses rekrutmen terlalu panjang dan berbelit-belit. Menurut data Half 2023, sebanyak 57% kandidat akan kehilangan minat terhadap suatu pekerjaan jika proses rekrutmen terlalu panjang dan berbelit-belit. Selain itu, proses rekrutmen yang terlalu panjang juga akan menimbulkan *cost* dan waktu yang banyak bagi organisasi kesehatan. Adanya modifikasi rekrutmen yang kurang ini menjadikan proses rekrutmen tidak berkembang. c)

Tidak melakukan *follow up* dengan kandidat. Hasil survei LinkedIn menunjukkan bahwa 89% talenta menyatakan akan lebih cepat dan bersedia menerima tawaran pekerjaan jika dihubungi segera oleh tim rekrutmen. Bahkan sebanyak 65% pencari kerja menolak tawaran pekerjaan jika mengalami pengalaman yang buruk selama proses rekrutmen. Hal ini organisasi harus dituntut untuk beradaptasi dengan keadaan apapun seperti kebijakan pemerintah yang baru atau hal lainnya yang dapat mengganggu jalannya proses ini (Khairunnisa dkk., 2025).

Hal ini berarti persepsi proses rekrutmen berdampak signifikan terhadap minat pelamar dengan pekerjaan yang mereka lamar (Dzahabiyyah, 2024). Minat melamar pekerjaan selain dipengaruhi oleh proses rekrutmen juga dipengaruhi oleh proses seleksi. Berdasarkan hasil penelitian dari Ravika Geofanny dan Faraz tahun 2023 bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana merupakan indikator penting menjelaskan kebutuhan perusahaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Geofanny & Faraz, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Aliyu Tahun 2021 menyimpulkan bahwa *“selection process has a positive impact in an organization. Selection processes play a very significant role in finding the best fit of employee for the organization”* (Aliyu, 2021).

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi tentang proses rekrutmen, seleksi dan paket kompensasi yang ditawarkan dalam sektor kesehatan berkorelasi terhadap minat pelamar dengan pekerjaan yang dilamar. Namun pada kenyataannya hal tersebut tidak sesuai dengan harapan bahwasannya jumlah pelamar kurang dari yang dibutuhkan. Jika jumlah pelamar yang masuk sedikit bahkan kurang dari kebutuhan pelamar, maka probabilitas rumah sakit untuk mendapatkan pegawai terbaik semakin sulit. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak pelamar, maka semakin banyak pilihan pegawai yang berkualitas. Namun sebaliknya, semakin sedikit jumlah pelamar, maka semakin sedikit kemungkinan rumah sakit memperoleh pegawai yang dibutuhkan (Hayomi & Suharnomo, 2024).

Rumah Sakit PKU Blora masih menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam manajemen pelayanan kesehatan terutama hal kebutuhan pegawai yang masih kurang dengan jumlah pelamar yang sedikit. Melalui data awal yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa jumlah pelamar di RS PKU Blora dari tahun 2022-2023 memiliki rasio yang semakin menurun.

Tabel 1. Data Jumlah Pelamar Kerja di RS PKU Blora Th 2022-2023

Tahun	Kebutuhan Pelamar	Jumlah Pelamar	Minat Pelamar
2022	75	42	56 %
2023	118	62	52,54 %

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah pelamar di RS PKU Blora Kabupaten Blora Tahun 2022-2023 belum melebihi standar kebutuhan pelamar yang diharapkan, dimana ratio kebutuhan pelamar dengan jumlah pelamar juga menurun. Jumlah pelamar yang kurang dari yang diharapkan ini dimungkinkan karena dua hal yaitu imbalan yang relatif masih rendah atau karena sifat pekerjaan yang menuntut spesialisasi tinggi, sehingga tidak banyak pencari kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan meskipun imbalannya cukup tinggi. Oleh karena itu, pihak manajemen pelayanan kesehatan perlu memperhatikan faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Mayoritas pelamar akan mempertimbangkan beberapa hal yang berkaitan dengan rumah sakit yang dituju untuk melamar pekerjaan (Handi & Safitri, 2023).

Berdasarkan studi awal di RS PKU Blora melalui wawancara dengan MN, pegawai personalia mengungkapkan bahwa proses perekrutan dan seleksi pegawai kesehatan yang ada dilakukan dengan cepat karena terdesak dengan kebutuhan pegawai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa informasi perekrutan dan seleksi pegawai dilakukan melalui media sosial seperti *Instagram* (IG), *Facebook* (FB) dan via *whatshapp* (WA). Hingga saat ini belum diketahui

efektivitas media sosial tersebut dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi pegawai di RS PKU Blora. Faktanya, meskipun pihak RS PKU Blora sudah menggunakan *platform* media sosial, namun belum dapat menarik minat calon pegawai dalam melamar pekerjaan sesuai standar kebutuhan. RS PKU Blora juga belum memiliki *website* rumah sakit. Tim manajemen RS PKU Blora pada dasarnya juga sudah memiliki standar operasional prosedur (SOP) dalam proses perekrutan pada pegawai kesehatan. Namun dalam pelaksanaannya masih mengalami sejumlah kendala seperti terbatasnya kandidat yang berkualitas, proses rekrutmen yang tergesa-gesa karena terdesak kebutuhan tenaga kesehatan dengan segera, dan sistem rekrutmen masih berbasis data dan manual (Fatimah dkk., 2023).

Informasi lebih lanjut melalui wawancara dengan salah satu pegawai personalia di RS PKU Blora menjelaskan bahwa seleksi pegawai dilakukan dengan beberapa tahap meliputi tahap administrasi, tes tertulis, tes wawancara dan tes kesehatan. Seleksi pegawai pada rumah sakit tentunya berbeda dengan lembaga umum lainnya. Seleksi yang dilakukan pada rumah sakit memerlukan tes yang lebih komprehensif seperti tes keahlian dan tes keterampilan di bidang kesehatan, tes psikologi, tes kepribadian, dan tes kesehatan, sehingga pelamar sesuai dengan kualifikasi utama dalam seleksi pegawai kesehatan. Peneliti juga melakukan wawancara terstruktur dengan 5 narasumber pegawai di RS PKU Blora menunjukkan bahwa 4 dari 5 pegawai (80%) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan relatif masih kecil. Sementara 1 pegawai (20%) menyatakan kompensasi yang diberikan cukup untuk kebutuhan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa mengenai gaji semua pegawai kontrak baru/mitra hanya diberikan 80% dari jumlah gaji, kecuali dokter diberikan 100% dari jumlah gaji. Kebutuhan menjadi faktor utama individu dalam mencari pekerjaan. Namun apabila perusahaan menawarkan kompensasi yang kecil tentunya juga menjadi pertimbangan pelamar untuk mendaftarkan diri menjadi pegawai di suatu perusahaan (Cahyo & Waskito, 2023).

Menurut teori manajemen SDM, proses rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan dua tahapan kritis dalam manajemen pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk menarik, menilai dan memilih pegawai yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi kesehatan. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai memiliki signifikansi yang besar dalam konteks manajemen SDM, karena pengaruhnya terhadap kesuksesan jangka panjang suatu organisasi (Wibowo, 2024). Maka dengan kata lain, proses rekrutmen dan seleksi pegawai memiliki signifikansi yang besar karena langkah awal membangun tim kerja yang berkualitas dan produktif. Adanya memiliki proses rekrutmen yang efektif, maka dapat menarik kandidat yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Seleksi yang cermat dapat memastikan hanya kandidat yang paling sesuai yang terpilih, mengurangi resiko kesalahan perekrutan dan meningkatkan kecocokan antara pegawai dengan posisi yang tersedia. Konteks sektor kesehatan meliputi tenaga media yang terampil, kompeten dan berdedikasi adalah kunci keberhasilan manajemen pelayanan kesehatan (Prasetya & Suryono, 2025).

Penelitian (Geofanny & Faraz, 2023) menyimpulkan bahwa perusahaan dapat menggunakan *employer branding* dan *e-recruitment* sebagai strategi menarik minat melamar pekerjaan generasi Z. Hal ini sekaligus menjadi solusi mengatasi kecenderungan banyaknya generasi Z yang menolak bekerja di sebuah Perusahaan (Geofanny & Faraz, 2023). Sementara penelitian lainnya tentang ‘Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja’, menemukan bahwa reputasi Perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan (Fatimah dkk., 2021). Penelitian terdahulu telah menyoroti aspek manajemen SDM dari sisi variabel *recruitment*, seleksi dan pelatihan, namun hanya menekankan pada pengaruhnya terhadap organisasi dan kinerja pegawai. Sementara untuk pengaruhnya pada minat melamar pekerjaan pada variabel *employer branding*, *e-recruitment*, reputasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara penelitian yang penulis lakukan ini menawarkan adanya perbedaan variabel yang dipilih sesuai dengan

fenomena yang terjadi ditempat penelitian. Selain itu juga perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada obyek dan variable penelitian (Ekhsan & Fitri, 2021).

Penelitian ini penting karena penelitian ini merupakan penelitian yang pertama kali yang dilakukan sejak RS PKU Blora berdiri yaitu dengan menganalisis persepsi tentang proses rekrutmen yang diduga berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pihak rumah sakit dalam pengelolaan rekrutmen, seleksi pegawai dan kompensasi agar banyak yang tertarik melamar pekerjaan di rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai di RS PKU Muhammadiyah Blora.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex post facto* dengan metode kuantitatif. Pendekatan ini digunakan karena peneliti ingin menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel bebas, melainkan mengamati fakta yang telah terjadi sebelumnya. Desain penelitian yang digunakan bersifat asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Desain ini relevan untuk menguji hubungan antara proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan di lingkungan rumah sakit. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Blora yang berjumlah 263 orang. Dari populasi tersebut, ditetapkan 159 responden sebagai sampel penelitian yang ditentukan dengan teknik *proportional random sampling*, agar setiap bagian atau unit kerja memiliki peluang yang seimbang untuk terwakili dalam penelitian.

Lokasi penelitian dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Blora, sedangkan waktu penelitian dilakukan selama bulan April hingga Juni 2025. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket (kuesioner) tertutup dengan skala Likert, yang telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Angket terdiri dari Proses rekrutmen: 20 pertanyaan. Seleksi pegawai: 20 pertanyaan. Kompensasi: 20 pertanyaan. Minat melamar pekerjaan: 16 pertanyaan. Sebelum digunakan, angket diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, guna mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antara variabel independen (proses rekrutmen, seleksi, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (minat melamar pekerjaan). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini telah melalui uji etik penelitian yang disetujui oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK). Seluruh prosedur penelitian telah memenuhi prinsip etika penelitian, meliputi persetujuan partisipan (informed consent), anonimitas, dan kerahasiaan data responden.

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	59	37.10%
Perempuan	100	62.90%
Total	159	100.00%

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 159 responden penelitian. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa

responden dalam penelitian yang berjenis kelamin perempuan sebesar 62.90% dan berjenis kelamin laki-laki sebesar 37.10%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
Kurang dari 25 Tahun	44	27.70%
25-35 Tahun	82	51.60%
36-45 Tahun	31	19,50%
Lebih dari 45 Tahun	2	1.30%
Total	159	100.00%

Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini meliputi usia kurang dari 25 tahun sebanyak 27.70%, responden dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 51.60%. Sementara responden dengan rentang usia 36-45 tahun sebanyak 19.50% dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 1.30%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia 25-35 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SMA/SMK	6	3.80%
Diploma	78	49.10%
S1	72	45.30%
S2	3	1.90%
Total	159	100.00%

Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 3.80%, Diploma sebanyak 49.10%, berpendidikan S1 sebanyak 45.30% dan S2 sebanyak 1.90%.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.651	2.666		-.994	.322
Persepsi_ttg_proses_rekrutmen_X1	.125	.041	.145	3.084	.002
Seleksi_Pegawai_X2	.094	.031	.128	3.022	.003
Kompensasi_X3	.585	.038	.731	15.257	.000

a. Dependent Variable: Minat_Melamar_Pekerjaan_Y

Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh $t_{tabel} = 1.654$. Hasil perhitungan pada regresi berganda pada variabel proses recruitment diperoleh t_{hitung} sebesar $3.084 > t_{tabel}(1.654)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, seleksi pegawai t_{hitung} sebesar $3.022 > t_{tabel}(1.654)$, dan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, kompensasi t_{hitung} sebesar $15.257 > t_{tabel}(1.654)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi tentang proses rekrutmen, seleksi pegawai dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Blora.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11264.495		3	3754.832	164.682	.000 ^b
	Residual	3534.071		155	22.800		
	Total	14798.566		158			
a. Dependent Variable: Minat_Melamar_Pekerjaan_Y							
b. Predictors: (Constant), Persepsi_ttg_proses_rekrutmen_X1							

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 164.682 dengan taraf signifikansi 0,000 dan $F_{tabel} = 2,66$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan persepsi tentang proses rekrutmen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Blora.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef regresi	Koef Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	-2651				
Persepsi tentang proses rekrutmen (X ₁)	0,125	0,145	3,084	0,002	Signifikan
Adj. R Square	0,757				$t_{tabel} = 1,654$
R	0,761				
F _{hitung}	164.682				
F _{tabel}	2,66				

Arti dalam persamaan tersebut adalah bahwa jika tanpa dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang proses rekrutmen (X₁) maka minat melamar pekerjaan (Y) sebesar -2,651. Koefisien regresi persepsi tentang proses rekrutmen (X₁) sebesar 0,125, artinya bahwa setiap penambahan per satu satuan variabel persepsi tentang proses rekrutmen maka minat melamar pekerjaan akan naik sebesar 0,125.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.757	4,77498
a. Predictors: (Constant), Persepsi_ttg_proses_rekrutmen_X1				

Tabel 8 menunjukkan bahwa analisis koefisien determinasi (Adj.R²) dari hasil analisis diperoleh sebesar 0,757, artinya 75,7% variabel persepsi tentang proses rekrutmen (X₁), seleksi pegawai (X₂), dan kompensasi (X₃) terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Blora. Sementara sisanya 24,3 % (100%-75,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan

pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Blora. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar $164.682 > F_{tabel} (2.66)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan minat melamar pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa persepsi positif terhadap sistem rekrutmen, seleksi, dan kompensasi dapat meningkatkan minat individu untuk melamar pekerjaan. Penelitian oleh (Pranata, 2023) menunjukkan bahwa persepsi calon karyawan terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang transparan dapat meningkatkan kepercayaan serta minat untuk melamar pekerjaan di sektor kesehatan. Transparansi dan keadilan dalam proses seleksi dianggap sebagai bentuk profesionalitas organisasi yang meningkatkan daya tarik pelamar. Demikian pula, Aliyu (2021) menemukan bahwa kompensasi yang memadai dan sistem rekrutmen yang efisien memiliki pengaruh positif terhadap keputusan pelamar kerja, terutama dalam konteks institusi pelayanan publik.

Selanjutnya, (Hayomi & Suharnomo, 2024) menegaskan bahwa reputasi perusahaan dan penerapan e-recruitment berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, di mana calon pelamar lebih tertarik melamar di perusahaan yang memiliki citra baik serta sistem rekrutmen modern dan efisien. Hasil ini memperkuat temuan dalam penelitian RS PKU Muhammadiyah Blora, bahwa kombinasi antara persepsi positif terhadap rekrutmen, seleksi, dan kompensasi dapat menjadi strategi efektif dalam menarik tenaga kerja berkualitas. Sementara itu, (Geofanny & Faraz, 2023) menemukan bahwa employer branding dan e-recruitment memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan generasi Z. Dengan branding perusahaan yang kuat dan sistem rekrutmen digital yang user-friendly, perusahaan dapat meningkatkan minat dan keterlibatan calon pelamar. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Pangenan dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa e-recruitment tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar kerja generasi Z di PT. Panca Wira Putra Colomadu Karanganyar, mengindikasikan bahwa teknologi saja tidak cukup tanpa didukung oleh persepsi positif terhadap kompensasi dan reputasi perusahaan.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (Adj. R^2) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa 75,7% variasi dalam minat melamar pekerjaan dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi, sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti employer branding, reputasi perusahaan, dan lingkungan kerja. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin baik persepsi terhadap proses rekrutmen dan seleksi, serta semakin kompetitif kompensasi yang ditawarkan, maka semakin tinggi pula minat individu untuk melamar pekerjaan di RS PKU Muhammadiyah Blora.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa persepsi terhadap proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pandangan calon pegawai terhadap proses rekrutmen yang dijalankan oleh sebuah instansi atau perusahaan, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk melamar pekerjaan. Selain itu, proses seleksi pegawai juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja, yang ditandai melalui lima indikator utama, yakni pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara. Semakin terstruktur dan transparan proses seleksi yang dilakukan, maka semakin meningkat pula ketertarikan calon pegawai untuk bergabung. Kompensasi pun menjadi faktor penting yang secara positif dan signifikan memengaruhi minat melamar pekerjaan. Kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas dinilai mampu menarik minat calon pegawai, terlebih apabila diberikan secara adil dan kompetitif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut persepsi tentang proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Artinya, semakin baik ketiga aspek tersebut dikelola oleh

perusahaan, maka akan semakin tinggi pula minat individu untuk melamar pekerjaan di instansi tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terimakasih khusus disampaikan kepada pihak RS PKU Muhammadiyah Blora atas kerja sama dan keterbukaan selama proses penelitian berlangsung. Dukungan tersebut sangat membantu dalam memperoleh data terkait persepsi terhadap proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan sistem kompensasi. Penulis juga berterimakasih kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, serta semua pihak yang telah memberikan masukan dan semangat. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata dalam pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia di rumah sakit dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aliyu, U. L. (2021). *The Impact of Recruitment and Selection Process in an Organization*. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8(09), 175–185. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/J8VPS>

Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono, Y. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.839>

Asdrayany, D., & Zohriah, A. (2024). Analisis Rekrutmen Tenaga Dalam Organisasi Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 34–44. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2739>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Jumlah Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, dan Puskesmas. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjMyIzI=/jumlah-rumah-sakit-umum-rumah-sakit-khusus-dan-puskesmas.html>

Batubara, K., & Rizky, M. C. (2024). Peran *Human Capital* Manajemen Dalam Perekutan Tenaga Kerja. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 72–80.

Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH: Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558>

Dzahabiyyah, F. H. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Crew Kapal di PT Ponti Sarana Utama [Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/50952>

Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 97–107. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.992>

Fatimah, S., Kusniawati, A., & Kader, A. M. (2021). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja. *Business Management and Entrepeneuership Jurnal*, 3(2018), 40–55.

Fatimah, S., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi pada PT. Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 40–55.

Geofanny, R., & Faraz, F. (2023). *Employer Branding and E-recruitment Against Interest in Applying for Generation Z Jobs*. Psikostudia : Jurnal Psikologi, 12(1), 146–154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9922>

Hanafiah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Kesehatan (hlm. 1–114). <https://penerbitlitnus.co.id/portfolio/manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-sektor-kesehatan/>

Handi, H., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan, E-Recruitment, Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Di Kabupaten Bekasi. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6(1), 210–218. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i1.19333>

Harma, A., Ahri, R. A., & Ambas, J. (2020). Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 1(2), 74–95. <https://doi.org/10.52103/jmch.v1i2.246>

Hayomi, Y. A., & Suharnomo, S. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Reputasi Perusahaan, dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Kajian Ekonomi Islam (Studi Pada Fresh Graduate di Semarang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1147–1156. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.8391>

Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 67–75. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4846>

Pangenan, Y., Suryana, A. K. H., & Safitri, U. R. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan E-Recruitment Terhadap Niat Melamar Kerja Generasi Z Di Pt Panca Wira Putra Colomadu Karanganyar. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 206–216. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i2.1674>

Pranata, E. Y. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Honorer Pada Rsud Kabupaten Majene (Studi Kasus Pada Pegawai Honorer RSUD Kabupaten Majene) [Diploma, Universitas Sulawesi Barat]. <https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/949/>

Prasetya, A. D., & Suryono, D. W. (2025). Pengaruh reputasi perusahaan, e-rekrutmen, dan kompensasi terhadap minat melamar kerja. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 69–80. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v8i1.36>

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>

Wibowo, T. S. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Menganalisa Proses Pemilihan. Takaza Innovatix Labs.