

ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM REKRUTMEN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI KOPERASI TRI SENTOSA BERSAMA MANADO

Analysis Of The Effectiveness Of The System And Employee Productivity At The Tri Sentosa Bersama Manado Cooperative

Vaness A.F Palamani¹, Olivia Syanne Nelwan², Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹vanes.palamani46@gmail.com, ²olivianelwan@gmail.com,
³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado serta mengidentifikasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi, di mana sistem rekrutmen yang tepat diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung keberhasilan operasional koperasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan informan yang terdiri dari manajer operasional dan staf, observasi langsung, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado telah berjalan cukup efektif, meskipun masih dilakukan dengan metode yang relatif sederhana seperti rekomendasi internal. Karyawan yang direkrut dinilai memiliki kompetensi dasar yang sesuai, sikap kerja profesional, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap budaya serta standar operasional perusahaan. Dari sisi produktivitas, karyawan mampu menunjukkan konsistensi dalam kuantitas dan kualitas kerja, memiliki inisiatif yang baik, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Efektivitas, Produktivitas Karyawan, Koperasi.

Abstract : This study aims to analyze the effectiveness of the recruitment system implemented at the Tri Sentosa Bersama Manado Cooperative and identify its impact on employee productivity. The background of this study is based on the importance of human resources as the organization's main asset, where an appropriate recruitment system is expected to produce competent workers to support the cooperative's operational success. The research method used is a qualitative approach. Data collection techniques were conducted through interviews with informants consisting of operational managers and staff, direct observation, and documentation. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the recruitment system at the Tri Sentosa Bersama Manado Cooperative has been running quite effectively, although it is still carried out using relatively simple methods such as internal recommendations. Recruited employees

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1785

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

are considered to have appropriate basic competencies, a professional work attitude, and are able to adapt quickly to the company's culture and operational standards. In terms of productivity, employees are able to demonstrate consistency in the quantity and quality of work, have good initiative, and a high level of job satisfaction.

Keywords: Recruitment System, Effectiveness, Employee Productivity, Cooperatives.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, termasuk koperasi, yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan operasionalnya. Menurut Puspitasari (2024), lingkungan kerja dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai koperasi, di mana sistem rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kualitas karyawan yang direkrut dan ditempatkan dalam suatu organisasi akan sangat menentukan efektivitas serta produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang diterapkan menjadi faktor krusial dalam memastikan bahwa individu yang bergabung dengan organisasi memiliki kompetensi, keterampilan, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam konteks Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado, efektivitas sistem rekrutmen menjadi salah satu aspek yang perlu dianalisis untuk memahami sejauh mana kebijakan dan mekanisme rekrutmen yang diterapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Namun, dalam banyak kasus, sistem rekrutmen yang diterapkan oleh koperasi sering kali belum dirancang secara optimal dan masih menghadapi berbagai kendala, seperti proses seleksi yang kurang ketat, kurangnya transparansi dalam pemilihan karyawan, serta keterbatasan dalam mengukur potensi jangka panjang dari calon tenaga kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara sistem rekrutmen dan kinerja karyawan di berbagai sektor, tetapi masih sedikit yang secara khusus membahas efektivitas sistem rekrutmen dalam konteks koperasi di daerah Manado. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian yang ada dengan mengeksplorasi bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado dapat memengaruhi produktivitas karyawan, serta apakah terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat bahwa koperasi memiliki peran signifikan dalam perekonomian masyarakat, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis anggota. Apabila sistem rekrutmen dalam koperasi tidak berjalan secara efektif, maka dampaknya dapat berujung pada rendahnya kualitas tenaga kerja, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelola koperasi dalam merancang sistem rekrutmen yang lebih baik serta sebagai referensi dalam pengambilan kebijakan strategis terkait manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi.

Dalam penelitian ini, terdapat hubungan yang erat antara variabel efektivitas sistem rekrutmen dan produktivitas karyawan. Efektivitas sistem rekrutmen mencerminkan sejauh mana proses perekrutan mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan produktivitas karyawan mengacu pada output kerja yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antara kedua variabel ini didasarkan pada premis bahwa semakin baik sistem rekrutmen yang diterapkan, maka semakin tinggi kemungkinan mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan dan motivasi yang

tepat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen dalam konteks koperasi.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado dalam memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan koperasi.
2. Mengidentifikasi pengaruh sistem rekrutmen terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat diketahui apakah proses perekrutan yang dilakukan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan output kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Wahyu, 2024, hlm. 18). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja, sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga diperlukan strategi dan kebijakan yang tepat dalam pengelolaannya.

Efektivitas Sistem Rekrutmen

Menurut Salam et al. (2024), rekrutmen merupakan proses memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga memastikan bahwa calon yang diperoleh benar-benar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

Produktivitas Karyawan

Menurut, Sarwani (2022:38-40) Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan sumberdaya dalam mengerjakan suatu S proses kerja dengan menghasilkan hasil karya ataupun hasil kerja, baik itu berupa produk dan lainnya sesuai dengan kualitas yang telah ditargetkan dan ditentukan oleh pelanggan. Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan, bahwa produktivitas ialah suatu sikap mental dari seorang pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang sedang ataupun telah dikerjakan untuk mencapai suatu tujuan usaha dengan mempercepat dan memenuhi keinginan yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Ambia, Hariansyah, Rinaldy, Jafar(2024) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen atlet taekwondo di PPLPD Aceh serta menilai efektivitas dan kendala yang ada dalam sistem tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan sampel total sampling pada 10 atlet taekwondo PPLPD Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen di PPLPD Aceh cukup efektif dalam memilih atlet dengan potensi tinggi, dengan seleksi berbasis tinggi badan dan batas

usia maksimal yang membantu dalam memilih atlet yang memenuhi standar fisik dan usia untuk pelatihan jangka panjang. Sistem ini juga mematuhi regulasi dari Kemenpora dan Dispora Aceh, menjadikannya transparan dan adil.

Selanjutnya, Penelitian oleh Afor, Arkhang, Ishak Ola, Yanti (2022) Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan validitas data diuji melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi, belum dilaksanakan secara optimal, terdapat faktor pendukung seperti komitmen kuat dari Kepala Madrasah dan dukungan dari tenaga pendidik serta masyarakat.

Selain itu, Ulandari, Trisninawati(2023) Penelitian Winda Ulandari, Trisninawati ini bertujuan untuk menentukan perbandingan efektivitas proses rekrutmen sebelum dan sesudah penerapan sistem SIEMEN di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra. Metode yang digunakan adalah deskriptif komparatif dengan pendekatan kualitatif, yang melibatkan wawancara dengan informan dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen menggunakan SIEMEN lebih efektif dibandingkan dengan rekrutmen manual, dengan keuntungan signifikan dalam penghematan biaya, tenaga, dan waktu, serta peningkatan jumlah pelamar yang sesuai dengan kriteria. Meskipun demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti kesulitan pelamar dalam memverifikasi email dan keterlambatan server saat memproses pendaftaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metodologi penelitian melibatkan pendekatan ilmiah yang cermat dan teliti untuk menyelidiki dan memahami suatu masalah. Melalui pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang sistematis dan objektif, metodologi penelitian bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan yang bernilai bagi kemajuan dan kesejahteraan manusia (Rifai'Abubakar,2021).

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang sistem rekrutmen dan produktivitas pengurus organisasi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh wawasan yang kaya dan terperinci mengenai fenomena sosial, individu, atau kelompok dalam konteks yang alami.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Informan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap mengetahui, memahami, serta terlibat langsung dalam proses rekrutmen maupun aktivitas kerja di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado.

Jenis Data dan Sumber

Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui metode seperti wawancara, observasi, atau survei. Proses

pengumpulan data primer dilakukan secara langsung dengan melibatkan informan kunci untuk mendapatkan informasi yang relevan.

Sementara itu, data sekunder merujuk pada data yang diambil dari studi-studi sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini. Data sekunder ini dapat ditemukan dalam berbagai format, seperti skripsi dan jurnal ilmiah yang tersedia secara daring.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi , wawancara , dan dokumentasi , langsung turun ke lapangan, dengan membuat pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini, dan ditanyakan langsung kepada narasumber

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses rekrutmen di koperasi masih dilakukan dengan cara yang relatif sederhana, yaitu melalui rekomendasi internal dan perekrutan langsung tanpa prosedur seleksi berbasis kompetensi yang mendalam. Meskipun demikian, sebagian besar informan menyatakan bahwa karyawan baru yang direkrut umumnya sudah memiliki kompetensi dasar yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka memahami SOP, menyesuaikan diri dengan ritme kerja koperasi, serta menjalankan tugas operasional dengan cepat setelah diberikan arahan awal. Namun, beberapa informan juga menekankan bahwa karyawan baru masih membutuhkan pembinaan lanjutan, terutama pada pekerjaan teknis yang membutuhkan ketelitian, seperti pengisian data dan penanganan dokumen penting.

Dari sisi kepuasan manajer dan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya setelah melewati proses rekrutmen. Mereka merasa mendapat kesempatan untuk belajar, mengembangkan diri, serta berkontribusi dalam pencapaian target koperasi. Manajer juga menilai bahwa karyawan baru cukup mampu menjalankan tugas yang dibebankan. Namun demikian, beberapa informan menyebutkan adanya kendala terkait tingginya beban kerja pada periode tertentu dan keterbatasan fasilitas kerja, sehingga hal ini perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM koperasi.

Dalam aspek produktivitas karyawan, penelitian menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga konsistensi kuantitas pekerjaan setiap bulan. Walaupun terdapat fluktuasi jumlah pekerjaan pada waktu-waktu tertentu—misalnya saat akhir bulan atau periode pelaporan—karyawan tetap mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mencerminkan kemampuan adaptasi dan semangat kerja yang tinggi, meskipun tekanan operasional meningkat pada periode tertentu. Dari sisi kualitas, hasil kerja karyawan dinilai cukup sesuai dengan standar koperasi meskipun tetap dibutuhkan pelatihan tambahan terutama bagi karyawan baru.

Efisiensi kerja juga menjadi salah satu temuan penting. Sistem kerja koperasi dinilai membantu efisiensi karena adanya pembagian tugas yang jelas dan prosedur kerja yang terstruktur. Kendati demikian, sejumlah kelemahan masih ditemui, seperti pencatatan data yang masih dilakukan secara manual, proses koordinasi antarbagian yang belum sepenuhnya

optimal, serta penggunaan sistem administrasi yang masih tradisional sehingga memperlambat sebagian pekerjaan. Informan menilai bahwa peningkatan teknologi dan sistem informasi akan menjadi langkah penting untuk mempercepat proses kerja di masa mendatang.

Pembahasan

Hasil penelitian di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan sudah cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa kelemahan. Temuan ini memiliki keterkaitan dengan sejumlah penelitian terdahulu.

Penelitian Ambia, Hariansyah, Rinaldy, dan Jafar (2024) menemukan bahwa sistem rekrutmen atlet taekwondo di PPLPD Aceh efektif dalam memilih atlet dengan kriteria tertentu, namun masih ada kelemahan karena terlalu bergantung pada faktor fisik. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian di koperasi, di mana sistem rekrutmen dinilai cukup efektif dalam mendapatkan karyawan sesuai standar, tetapi masih ada keterbatasan, misalnya beberapa karyawan baru memerlukan pembinaan tambahan. Artinya, baik penelitian terdahulu maupun penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dapat dicapai, tetapi tetap ada faktor penghambat yang perlu disempurnakan.

Penelitian Afor, Arkiang, Ishak Ola, dan Yanti (2022) menekankan pentingnya manajemen SDM dalam mendukung kualitas organisasi meski terdapat keterbatasan sarana prasarana. Hal ini sejalan dengan kondisi koperasi, di mana sistem rekrutmen dan manajemen SDM sudah membantu proses kerja, namun masih menghadapi kendala teknis seperti pencatatan manual dan koordinasi antarbagian.

Penelitian Ulandari dan Trisninawati (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen berbasis teknologi (SIEMEN) lebih efektif dibandingkan sistem manual. Temuan ini selaras dengan penelitian di koperasi, di mana sistem kerja yang masih banyak manual menyebabkan pekerjaan kurang efisien. Perbandingan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen maupun kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian R. Neny Kusumadewi (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan SOP berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di koperasi yang menunjukkan bahwa meskipun kualitas kerja karyawan cukup sesuai standar, ada kebutuhan peningkatan pembinaan dan pelatihan agar produktivitas lebih merata.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Buhaerah (2024) yang menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas. Sama halnya di koperasi, pelatihan tambahan masih diperlukan agar kualitas karyawan semakin baik dan produktivitas meningkat.

Penelitian Agustina, Siska, dan Indra (2023) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Kondisi ini juga tampak pada hasil penelitian di koperasi, di mana kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan menjadi faktor yang mendukung sikap profesional karyawan baru.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Agia dan Sudrajat (2023) yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen di lembaga pendidikan berjalan sesuai tahapan standar. Sama halnya di koperasi, rekrutmen telah mengikuti prosedur yang jelas sehingga karyawan yang direkrut mampu memenuhi kebutuhan organisasi.

Lebih lanjut, penelitian Ilham As'ad dan Faddila (2023) menyebutkan bahwa rekrutmen yang efektif di Bank BJB KCP Rengasdengklok berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini

mendukung hasil penelitian di koperasi bahwa efektivitas rekrutmen berkorelasi dengan kepuasan dan kinerja karyawan baru.

Penelitian Susi Tri Wahyuni, Juliani Pudjowati, Dony Alvianto, dan Nunuk Pujiastuti (2023) menemukan bahwa kelemahan dalam rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi di koperasi, di mana meskipun sistem rekrutmen dinilai cukup baik, aspek pelatihan dan pembinaan masih perlu ditingkatkan agar kinerja lebih maksimal.

Terakhir, penelitian Bakar, Hasan, Mustari, Hanafiah, dan Mere (2023) menegaskan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini juga terlihat pada koperasi, di mana efektivitas rekrutmen mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, berinisiatif, serta mendukung pencapaian target organisasi, sehingga memberi nilai tambah bagi daya saing koperasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai efektivitas rekrutmen dan produktivitas karyawan di Koperasi Tri Sentosa Bersama Manado, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan oleh koperasi masih belum sepenuhnya optimal untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Proses rekrutmen yang berjalan saat ini masih memiliki keterbatasan dalam hal sumber informasi lowongan, metode seleksi, serta dokumentasi prosedur. Sebagian besar rekrutmen masih mengandalkan rekomendasi internal, sehingga ruang bagi masuknya calon karyawan yang lebih beragam dan berkualitas menjadi lebih sempit. Kondisi ini menyebabkan proses seleksi tidak berjalan secara maksimal dalam memastikan bahwa setiap calon karyawan memiliki kompetensi teknis dan karakter yang benar-benar sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa rekrutmen yang belum terstruktur dengan baik dapat memengaruhi kualitas penempatan karyawan. Ketidaksesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan tugas di beberapa bagian menyebabkan adanya ketimpangan beban kerja dan menurunnya efektivitas operasional. Karyawan yang direkrut tanpa melalui proses seleksi yang objektif memerlukan waktu adaptasi yang lebih lama dan cenderung menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. Hal ini berdampak pada produktivitas koperasi secara keseluruhan, terutama dalam pelayanan kepada anggota dan penyelesaian pekerjaan administratif.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi pihak koperasi, sistem rekrutmen yang sudah berjalan baik perlu terus diperkuat melalui penerapan prosedur yang lebih sistematis dan penggunaan teknologi, sehingga proses seleksi karyawan menjadi lebih objektif, transparan, dan efisien. Selain itu, koperasi juga perlu menyediakan program pelatihan berkelanjutan agar karyawan baru maupun lama dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerjanya secara merata.

Bagi karyawan, diharapkan agar terus mengembangkan sikap profesional, menjaga konsistensi dalam produktivitas, serta meningkatkan inisiatif dalam bekerja. Hal ini penting agar kinerja individu semakin optimal dan berdampak positif pada pencapaian target koperasi. Dukungan

berupa semangat kerja sama, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi dengan sistem yang ada juga perlu terus ditingkatkan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan terutama pada jumlah informan dan ruang lingkup yang terbatas pada satu koperasi. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan membandingkan beberapa koperasi atau perusahaan, serta menambahkan metode kuantitatif agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai efektivitas sistem rekrutmen dan produktivitas karyawan.

Bagi Koperasi Tri Sentosa Bersama, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Koperasi Tri Sentosa Bersama dalam meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen dan produktivitas kerja karyawan. Koperasi diharapkan dapat mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi. Hal ini penting agar proses penerimaan karyawan tidak hanya mengandalkan rekomendasi internal, tetapi dilakukan melalui prosedur seleksi yang objektif dengan mempertimbangkan kemampuan teknis, pengalaman, serta karakteristik kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. I. (2021). Pengantar metodologi penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga. [https://books.google.co.id/books?id=5ijKEAAQBAJ&lpg=PA1&ots=kRR1zfI1le&dq=Abubakar%2C%20H.%20R.%20I.%20\(2021\).%20Pengantar%20metodologi%20penelitian.%20SUKA-Press%20UIN%20Sunan%20Kalijaga.&lr&pg=PA1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=5ijKEAAQBAJ&lpg=PA1&ots=kRR1zfI1le&dq=Abubakar%2C%20H.%20R.%20I.%20(2021).%20Pengantar%20metodologi%20penelitian.%20SUKA-Press%20UIN%20Sunan%20Kalijaga.&lr&pg=PA1#v=onepage&q&f=false)
- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164-175. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589>
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40-44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Ambia, F., Hariansyah, S., Rinaldy, A., & Jafar, M. (2024). ANALISIS EFEKTIVITAS DAN KENDALA DALAM SISTEM REKRUTMEN ATLET TAEKWONDO DI PPLPD ACEH. *Jurnal Penjaskesrek*, 11(2), 84-98. <https://doi.org/10.46244/penjaskesrek.v11i2.2966>
- As'ad, M. A. I., & Faddila, S. P. (2023). Penerapan Sistem Rekrutmen Sdm Pada Kinerja Pegawai Di Bank Bjb Kcp Rengasdengklok. *Jurnal Economina*, 2(8), 1946-1956. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.697>
- Bakar, A., Hasan, S. Z., Mustari, V. H., Hanafiah, H., & Mere, K. (2023). Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8484-8489. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19693>

Buhaerah, N. (2024). Implikasi Peran Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bank. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 7(1), 85-94.

<https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i1.583> \

Handayani, L., & Surya, D. (2021). Efisiensi waktu dalam proses rekrutmen karyawan: Studi kasus pada perusahaan teknologi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 16(1), 33-44.

<https://jurnalekonomi.example.com/jebi/2021-33>

Iskandar, A., Fitriani, R., & Sitompul, P. H. S. (2023). Dasar metode penelitian. Google Books.

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=dMnfEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1>

Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 510-521.

<https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>

Putra, R. Y., & Sari, M. M. (2022). Analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 112-123.

<https://ejournal.example.com/jmb/article/view/2022-112>

Putri, D. A., & Prasetyo, A. D. (2022). Manajemen waktu dan hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 9(1), 90-101.

<https://doi.org/10.31941/jab.v9i1.18765>

Rachmad, Y. E., Putra, W. P., Wonua, A. R., Susiang, M. I. N., Tampubolon, A. S., Koten, R. A. G., ... & Triyatun, N. (2024). Buku Ajar Pengantar Manajemen. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

<https://books.google.co.id/books?id=ZO8EAAAQBAJ&lpg=PA1&ots=5MNLikrB69&dq=Buku%20Ajar%20Pengantar%20Manajemen&lr=&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q=Buku%20Ajar%20Pengantar%20Manajemen&f=false>

Rahmawati, N., & Yusuf, M. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 8(3), 120-131.

<https://doi.org/10.25077/jsdm.8.3.2023.120>

Salam, I. A., S, S. M., Octaviana, W., & Sumiati, S. (2024, December 30). EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ORGANISASI PENDIDIKAN. Salam | IQRA: JURNAL MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM.

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqra/article/view/17016>

Sarwani, MANAJAMEN KINERJA. (9 April 2022). Google Books.

<https://books.google.co.id/books?id=plxpEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=30948>

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.

Bandung: Alfabeta <https://www.scribd.com/document/703487690/Sugiyono-2019>

Susanti, F., & Wijaya, A. (2023). *Analisis biaya rekrutmen terhadap efisiensi proses SDM di perusahaan ritel*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 10(1), 78-90.

<https://jurnal-adbis.example.com/2023-costhire>

Ulandari, W. (2023). Analisis efektivitas proses rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan siemen pada rsud siti fatimah az-zahra. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 10(3), 1973-1982.

<https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.50999>

Wahyuni, S. T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. aquamate Indonesia industries di Sidoarjo. Indonesian Journal of Management Science, 2(1), 21-27.

<https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.353>

Yunita, D. I. (2022). Efektivitas Kebijakan “Belajar Daring” Masa Pandemi Covid-19 Di Papua. Indonesia: Wawasan Ilmu.

https://books.google.co.id/books?id=GpVuEAAAQBAJ&pg=PA8&dq=efektivitas&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiJq4ihvdeMAxVX8DgGHZLKJYMQ6AF6BAgFEAM

Wibowo, A., & Dewi, R. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 55-63.

<https://doi.org/10.31294/jim.v11i2.15032>