



PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA

Rahmaliya Pratiwi¹, Maylinda Wijayanti², Nurul Fauzia³, Puji Lestari⁴, Ernita Shafa Nur Fadhilah⁵, Rizka Nurul Hanifah⁶

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: rahmaliyaPratiwi@gmail.com

Article History:

Received: 20-12-2023

Revised :13-01-2024

Accepted:20-01-2024

Keywords:

Rekrutmen, Seleksi,

Kinerja Karyawan

Abstract: Rekrutmen dan seleksi memiliki peran krusial dalam setiap organisasi, sebagaimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan bisnis. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyimpulkan apa pengaruh perekrutan pada kinerja karyawan, apa efek seleksi pada kinerja karyawan, dan apa efek kedua variabel seleksi dan rekrutmen apakah memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara bersama-sama. Jenis metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, data sekunder diambil dari berbagai literatur tentang sumber daya manusia, seleksi, perekrutan, dan topik terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen secara sebagian dapat mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula seleksi karyawan, serta keduanya berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, dengan penekanan di variabel rekrutmen sebagai sebagai komponen yang paling penting dalam penelitian ini. Temuan juga mengungkap bahwa penempatan karyawan berdampak secara parsial pada kinerja mereka, sementara seleksi berpengaruh secara sebagian. Dengan demikian, variabel rekrutmen dan variabel seleksi secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dengan rekrutmen menonjol sebagai faktor yang paling krusial.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, atau karyawan di dalam sebuah organisasi adalah sumber daya yang paling berharga, karena peran penting yang mereka mainkan dalam organisasi tertentu. Karena setiap orang memiliki kemampuan berbeda-beda dan karakteristik yang unik. Ini adalah tugas seorang manajer sumber daya manusia untuk merekrut pekerja yang kompeten dan menetapkan mereka pada peran yang sesuai dengan kemampuan mereka. Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Kepedulian karyawan merupakan sebuah kekuatan untuk mendorong keberhasilan perusahaan.

Layanan telekomunikasi, termasuk koneksi telepon tetap dan seluler, jaringan, interkoneksi, dan komunikasi mobile, hanyalah beberapa dari banyaknya penawaran dari Telkom Group yang dinikmati oleh konsumen Telkom. Server dan pemrosesan pembayaran di cloud hanyalah dua dari banyak informasi, media, dan penawaran dari Telkom Group.

Karena berbagai layanan yang ditawarkan, PT Telkom sedang mencari karyawan yang berdedikasi yang bisa melampaui dan melebihi kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, proses perekrutan dan seleksi memiliki dampak yang signifikan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan Telecom. Keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan harus dapat mengisi kesenjangan yang diidentifikasi selama perencanaan tenaga kerja. (Ike, 2008:84). Akibatnya, mendapatkan yang terbaik dari pekerja telekomunikasi sangat tergantung pada proses perekrutan.

Bisnis akan melakukan rekrutmen berdasarkan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, menengah, dan panjang. Untuk mengisi posisi terbuka dalam menanggapi tuntutan yang ditentukan oleh departemen Sumber Daya Manusia, mereka akan mematuhi protokol dan proses yang telah ditetapkan. Untuk memenuhi persyaratan SDM, perusahaan telah melakukan penerapan prosedur perekrutan ini dengan harapan memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan berkualitas tinggi.

Karena jumlah karyawan tetap dan efisiensi perusahaan dipengaruhi oleh prosedur perekrutan dan seleksi, kegagalan itu akan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa organisasi akan dapat mencapai tujuan-tujuannya melalui peningkatan kinerja karyawan. "Lead Indonesia Digital Innovation and Globalization" adalah tujuan PT. Telkom Tbk., sebuah perusahaan telekomunikasi. Dengan harga yang kompetitif, kami memberikan layanan berkualitas dan menjamin bahwa klien kami akan mendapatkan kenyamanan, barang berkualitas tinggi, dan jaringan yang dapat diandalkan. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan, memanfaatkan teknologi modern yang terus berkembang, dan membentuk kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak, PT Telkom bertujuan untuk memimpin perusahaan melalui praktik terbaik. Agar PT Telkom dapat mencapai tujuannya, ia membutuhkan karyawan yang unggul dan bekerja keras yang berkomitmen untuk melakukan yang terbaik.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Ike mendefinisikan perekrutan sebagai "proses mencari, mengevaluasi, dan memilih kandidat dari dalam dan luar organisasi untuk mengisi posisi terbuka." (2008:84). Sejumlah proses dimasukkan ke dalam proses dengan tujuan umum merekrut kandidat dengan dorongan, kompetensi, dan pemahaman untuk mengisi kesenjangan yang ditemukan dalam perencanaan tenaga kerja.

Rekrutmen, menurut Yani (2012) yang mengutip Casio (2003) dan Munandar (2001), adalah prosedur dimana sebuah perusahaan atau organisasi menemukan dan memilih karyawan untuk mengisi posisi terbuka dalam tenaga kerja mereka.

Rekrutmen adalah kegiatan SDM yang paling penting. Jika strategi ini efektif, sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat akan mengajukan permohonan, meningkatkan kemungkinan bahwa perusahaan akan dapat memenuhi kebutuhan perekrutan.

Seleksi

Setelah calon karyawan yang memenuhi syarat telah diidentifikasi selama fase perekrutan, proses seleksi dapat dimulai. Waktu yang dibutuhkan untuk merekrut staf baru lebih lama dan lebih rumit karena banyak prosedur yang terlibat dalam fase seleksi. Upaya sebelumnya akan sia-sia jika pemilihan dilakukan tanpa pemeriksaan yang hati-hati. Pentingnya seleksi secara kompleks terkait dengan efektivitas manajemen manusia dan bahkan seluruh organisasi. Handoko (2010)

Ada dua sisi proses seleksi, menurut Ike (2008: 100): perusahaan akan menawarkan pekerjaan dengan upah yang adil, sementara calon karyawan menilai organisasi dan daya tarik pekerjaan yang akan dilakukan.

Kinerja Karyawan

Dalam Asri (2013) kinerja seorang pekerja ialah produktivitas relatif mereka yang dibandingkan dengan rekan kerja mereka, diukur dalam hal kedua produksi mereka dan perilaku mereka dalam konteks pekerjaan yang ditugaskan.

Jadi, menurut Amstron dan Baron, seperti yang dinyatakan oleh Fahmi Irham (2013:2), kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang berkontribusi pada tujuan strategis perusahaan, memuaskan konsumen, dan meningkatkan output ekonomi perusahaan.

Ada empat komponen utama kinerja, seperti yang dinyatakan oleh Miner (1990, cited in Sutrisno 2010: 172).

1. Kualitas output, yang merupakan refleksi dari jumlah waktu, jumlah kesalahan, dan keterlambatan yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah tugas.
2. Jumlah output, yaitu menunjukkan jumlah maksimum barang atau jasa yang dapat diproduksi.
3. Efisiensi karyawan dalam hal waktu kerja mencakup seluruh jam kerja mereka serta waktu absen dan penundaan mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menggunakan prosedur kualitatif yang deskriptif di dalam penelitian ini. Apa yang kita sebut "deskripsi kualitatif" sebenarnya hanya kata-kata yang mengagumkan untuk

studi kuantitatif deskriptif. Menurut Polit dan Beck (2009, 2014), fenomenologi sosial adalah pengaturan yang paling umum untuk jenis penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif deskriptif, metode induktif melibatkan suatu proses atau kejadian, yang akhirnya bisa menyebabkan generalisasi sebagai kesimpulan. Pengurangan data, presentasi data, dan kesimpulan hasil membentuk tiga langkah utama dari analisis data penelitian kualitatif deskriptif.

Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami dan memeriksa kejadian secara umum, bukan dalam hal angka atau kategori tertentu. Berfokus pada makna dan konteks peristiwa atau gejala memungkinkan peneliti untuk mendapatkan kedalaman yang pendekatan kuantitatif akan mengabaikan.

Untuk melakukan penelitian kualitatif deskriptif, peneliti harus terlebih dahulu memilih contoh atau topik yang tepat, kemudian mengumpulkan data melalui wawancara, pengamatan, atau analisis dokumen, dan kemudian menganalisis hasilnya untuk memberikan deskripsi yang mendalam dan menyeluruh. Temuan dari penelitian kali ini dapat meningkatkan pemahaman yang lebih lanjut pada aspek perilaku manusia, budaya, atau keadaan sosial yang kurang jelas pada pendekatan kuantitatif.

Obyek Penelitian

Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang perusahaan adalah subjek pada penelitian kali ini, sehingga data-data yang diperoleh dapat digunakan untuk tujuan mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan sejumlah langkah penting, dua yang paling penting adalah perekrutan dan seleksi. Kedua tahap ini bertujuan untuk menemukan orang-orang yang memiliki kemampuan, dan keyakinan yang cocok untuk perusahaan. Untuk memastikan keberhasilan sebuah perusahaan, kedua fase ini sangat penting.

Untuk mencapai tujuan dan mempertahankan budaya, Perusahaan bergantung pada perekrutan yang efektif untuk membawa personil yang berkualitas, yang kemudian dipilih dengan hati-hati untuk menjamin mereka dapat berkontribusi secara positif.

Output organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat menguntungkan dari prosedur ini, yang juga mengurangi kemungkinan perekrutan yang tidak tepat.

Di PT Telkom Indonesia, Tbk, penelitian Hadi Poernomo dan Hartanto Eka pada tahun 2019 mengemukakan bahwa variabel rekrutmen secara signifikan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Proses perekrutan dan seleksi dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, yang merupakan pertimbangan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Posisi yang cocok dengan minat, kemampuan, dan pengalaman karyawan dapat diisi melalui proses rekrutmen yang strategis. Karyawan dapat menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka dengan lebih baik ketika mereka ditempatkan dengan benar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Proses rekrutmen dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang persyaratan pekerjaan dan harapan perusahaan dapat dicapai melalui proses seleksi yang efisien. Mempekerjakan individu yang selaras dengan budaya dan keyakinan

perusahaan Anda sangat penting untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang hebat.

Karyawan lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka ketika mereka percaya pada tujuan dan tujuan jangka panjang perusahaan. Proses seleksi yang baik dan pemilihan yang hati-hati dapat membentuk tim yang memiliki sifat menyeluruh dan mendorong. Optimisme, kolaborasi, dan peningkatan output adalah hasil dari tim yang berfungsi dengan baik. Karyawan lebih cenderung bekerja maksimal dan sukses dalam peran mereka ketika proses perekrutan dilakukan dengan baik.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa perekrutan meningkatkan produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia. Rekrutmen memiliki nilai t hitung yang lebih tinggi dari nilai t tabel.

Maka, dapat di ambil kesimpulan bahwa proses rekrutmen memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kualitas rekrutmen berdampak langsung pada kinerja karyawan yang ada di PT Telkom Indonesia. Proses rekrutmen yang lebih baik akan selalu mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, menurut hasil penelitian ini.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel seleksi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik pada produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima ketika nilai t hitung untuk variabel seleksi (X_2) terhadap kinerja (Y) lebih besar dari nilai tabel t . Oleh karena itu, proses seleksi memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh pada produktivitas kinerja karyawan PT Telkom Indonesia.

Dua bagian yang memiliki peranan penting dari manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan adalah proses perekrutan dan seleksi. Kedua tahap ini sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang bisnis. Pemilihan yang hati-hati menjamin bahwa individu yang dipilih memiliki kemampuan untuk memiliki dampak yang menguntungkan, sementara perekrutan yang efektif membantu perusahaan menghasilkan pekerja yang kompeten. Akibatnya, perekrutan memiliki efek menguntungkan dan substansial pada produktivitas di tempat kerja.

SARAN

Hasil penelitian ini memungkinkan kami untuk mengajukan saran berikut:

1. Metode perekrutan saat ini harus dipertahankan atau ditingkatkan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan terbaik.
2. Proses seleksi yang lebih baik diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan kompetensi mereka.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Billy Renaldo Potale dkk, 2016, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*. (Online), Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado (www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- [2] Ekwoaba O Joy, 2015, *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*. (Online), Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2, pp.22-33, March 2015 (scienceDirect.com) diakses 20 Februari 2017
- [3] Fahmi Irham, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- [4] Hadi Poernomo, H. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO. *Journal of Management & Accounting*.
- [5] Handoko T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- [6] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Mandar Maju, Bandung
- [7] Nindrijo Suno Pambagio dkk, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang*. (Online), Universitas Brawijaya (www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- [8] Nurcaya, S. H. (2023). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SE-KECAMATAN LATIMOJONG. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia*.
- [9] Nurjanah Savitri dkk, 2013, *Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Di Pt. Siix Electronics Indonesia)*. (Online), jurnal PROFESIENSI, 1(2): 104-116, ISSN Cetak: 2301-7244, Universitas Riau Kepulauan Batam Staf Pengajar Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam, kepulauan Riau Manado(www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- [10] Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- [11] Riani Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- [12] Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*, Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung
- [13] Siswandi, 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus Dan Pemecahannya*, edisi ketiga, Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta
- [14] Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, cetakan kedelapan belas, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- [15] Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Metode R & D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung

- [16] Sutrisna Endang, 2016, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. (Online), Jom FISIP Volume 3 NO. 1 Februari 2016 Pekanbaru (www.academiedu.com) , diakses 25 Januari 2017)
- [17] Sutrisno Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Kencana Premada Media Group, Jakarta
- [18] Suwanto dan Priansa Donni Juni, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Orang Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- [19] Yani M, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Mitra Cahaya Media, Jakarta
- [20] Yullyanti Ellyta, 2009, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. (Online), *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, , hlm.131-139 ISSN 0854-3844, Volume 16, Nomor 3Manado (www.academiedu.com) , diakses 25 Januari 2017)