

Proses Seleksi dan Rekrutmen Karyawan terhadap kinerja Perusahaan Telekomunikasi diIndonesia pada Era Digital

**Yetty Yuliany Kusuma Ningrum¹, Reni Nur Arifah²,Eva Fachria³, Suharto Abdul Majid⁴,
Randika Shafly Fawwaz⁵,**

1,2,3,4,5 Program Studi Manajemen, Agung Putra University dan Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja perusahaan telekomunikasi diIndonesia pada era digital, untuk mengetahui proses dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja Perusahaan Telekomunikasi diIndonesia pada era digital karyawan. Bahwa proses seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Telekomunikasi. Jenis data digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini adalah proses seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja perusahaan telekomunikasi diIndonesia di era digital, mengetahui proses seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Telekomunikasi mengetahui proses seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja di era digital dan pengumpulan data dilakukan Interview atau wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan uji reabilitas. analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif banyak faktor diteliti penelitian ini banyaknya turnover tingkat kelulusan bagi calon karyawan harus dihadapi.

Kata Kunci: seleksi dan rekrutmen ; karyawan ; telekomunikasi ; kinerja karyawan.

Copyright (c) 2026 Yetty Yuliany Kusuma Ningrum

✉ Corresponding author :

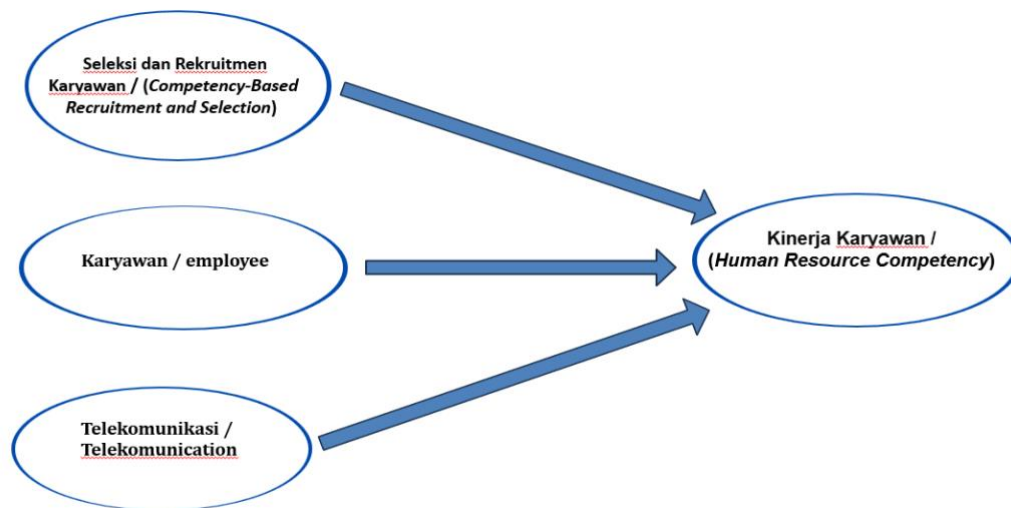
Email Address : yettyyuliany@apu.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan di lakukannya Pengukuran kinerja karyawan guna memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memenuhi standar perilaku dalam mencapai hasil di tentukan oleh perusahaan, dan harus di lakukan dengan arah dan tujuan tepat. Perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan baik dan professional meningkatkan sebuah kualitas maka proses rekrutmen dan seleksi di lakukan sesuai dengan standar terbaik supaya mendapatkan calon karyawan berkualitas dan professional dalam menjalankan tugas di berikan perusahaan. Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi di

harapkan oleh perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen di miliki perusahaan rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal merupakan sebuah penarikan calon karyawan berada di sekitar lingkungan perusahaan itu sendiri untuk mengisi posisi jabatan kosong, sedangkan rekrutmen eksternal merupakan sebuah pencarian di lakukan di luar lingkungan perusahaan karena pada saat di lakukannya rekrutmen internal perusahaan

Gambar variabel Penelitian :



Keterangan tabel diatas :

Seleksi dan Rekrutmen karyawan/ (competency-based rekrutmen and selection)

X2 = Karyawan/ Employee

X3= Telekomunikasi / Telekomunication

Y = Kinerja Karyawan / (Human Resources Competence)

Menunjukkan keterkaitan saling berhubungan X1, X2,X3, terhadap Y, Keterkaitan antar variable melalui Uji Parsial (T), Uji Simultan (F) dan Koefisien determinasi (R2).

INDIKATOR PENELITIAN :		
No	(X1) Seleksi dan Rekrutmen Karyawan / (<i>Competency-Based Recruitment and Selection</i>)	Keterangan
1	Kesesuaian kompetensi	Kesesuaian pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan calon karyawan dengan kebutuhan pekerjaan
2	Proses seleksi berbasis kompetensi	Seleksi dilakukan melalui test, wawancara mengukur calon karyawan
3	Kesesuaian kandidat dengan Jabatan	Penempatan, penerimaan karyawan kesesuaian kompetensi kandidat dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
No	(X2) Karyawan / employee	
1	Motivasi Kerja	Kemampuan karyawan melaksanakan tugas serta mencapai hasil kerja optimal.
2	Disiplin kerja	Karyawan mematuhi aturan, prosedur, waktu kerja, dan tanggung jawab ditetapkan
No	(X3) Telekomunikasi / Telecommunication	
1	Kualitas jaringan	Koneksi internet stabil, cepat, dan dapat diandalkan.
2	Kualitas Layanan	Memberikan pelayanan cepat, tepat, sesuai dengan kebutuhan
3	Pemanfaatan teknologi	Teknologi pekerjaan, dan produktivitas karyawan
No	(Y) Kinerja Karyawan / (Human Resource Competency)	
1	Kualitas dan kuantitas kerja	Tingkat ketelitian, ketepatan mutu hasil kerja sesuai target
2	Inisiatif kerja	Karyawan berusaha menciptakan ide gagasan terbaik dalam bekerja
3	Kemandirian kerja	Karyawan melaksanakan tugas tanpa selalu bergantung orang lain.

1. Seleksi dan Rekrutmen Karyawan → Kinerja Karyawan

(Hubungan X1 terhadap Y)

Menggunakan Uji t (parsial) seleksi, rekrutmen karyawan secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dan Kriteria :

1. H0 : X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y., Jika Sig. < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. H1 : X1 berpengaruh signifikan terhadap Y, Jika Sig. > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Uji menunjukkan pengaruh positif signifikan, semakin baik proses seleksi kemungkinan perusahaan memperoleh karyawan sesuai pekerjaan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karyawan/Employee → Kinerja Karyawan (Hubungan X2 terhadap Y)

Dengan X2 berdasarkan indikator digunakan dalam penelitian. Jika X2 menggambarkan karakteristik, kompetensi, kemampuan karyawan, maka uji t digunakan melihat pengaruhnya terhadap Y.

Hipotesis :

1. H0: X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. H1: X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Jika nilai Sig. < 0,05, X2 dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki kompetensi, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menghasilkan kinerja lebih baik.

3. Telekomunikasi → Kinerja Karyawan (Hubungan X3 terhadap Y)

Jika X3, perusahaan telekomunikasi, Jika X3 merupakan variabel penelitian diukur dengan indikator kualitas jaringan, Kualitas pelayanan, pemanfaatan teknologi pengaruhnya terhadap Y juga dapat diuji menggunakan uji t.

Hipotesis :

1. H0: X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. H1: X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Jika Sig. < 0,05, maka X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

4. Pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y

Ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, digunakan Uji F (simultan) dalam analisis regresi linear berganda.

Modelnya : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Hipotesis dan Kriteria

1. H0: X1, X2, dan X3 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, Jika Sig. F < 0,05 → H0 ditolak, artinya X1, X2, dan X3 secara bersama"berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. H1: X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y, Sig. F > 0,05 → H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh simultan signifikan.

5. Mengetahui seberapa besar pengaruhnya

Koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh X1, X2, dan X3. jika diperoleh $R^2 = 0,65$, berarti 65% variasi kinerja karyawan, juga bahwa X1, X2, dan X3, sedangkan 30% dijelaskan oleh faktor lain tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kesimpulan Penelitian secara Konseptual :

X1 (Seleksi & Rekrutmen Berbasis Kompetensi)



X2 (Karyawan/Employee)



X3 (Telekomunikasi)



Y (Kinerja Karyawan/Human Resource Competency)

Kajian Teori Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Perencanaan manajemen karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian di waktu akan datang, memungkinkan para pengambil keputusan menggunakan sumber daya mereka terbatas secara paling efisien dan efektif. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa mendatang. Program perencanaan sumberdaya manusia sistematis diperkirakan jumlah, jenis tenaga kerja dibutuhkan setiap periode tertentu, sehingga membantu bagian sumberdaya manusia dalam perencanaan rekrutmen, seleksi serta pendidikan, pelatihan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif, efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Menurut (Nasution, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dilakukan oleh perusahaan mengidentifikasi, menarik, mendapatkan calon karyawan memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan mengisi posisi tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), rekrutmen adalah bagian dari proses pengisian posisi bertujuan membangun kumpulan kandidat berpotensi sebelum dilakukan seleksi. Rekrutmen merupakan proses strategis di mana perusahaan mencari memperoleh talenta tepat waktu tepat memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan, menggunakan berbagai sumber, seperti portal lowongan kerja, media sosial, referensi karyawan, rekrutmen di kampus, headhunting, serta rekrutmen internal.

Rekrutmen merupakan aspek penting tidak bisa dilewatkan dalam aktivitas bisnis perusahaan. Rekrutmen efektif dapat menghemat biaya dan memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan. Menurut (Rivai, 2014) rekrutmen

hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar kerja mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut (Armstrong, 2014) rekrutmen merupakan proses menemukan menarik para calon karyawan dibutuhkan oleh organisasi. Konsep rekrutmen menurut penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan rekrutmen usaha mencari dan menarik para calon karyawan sudah memenuhi syarat telah ditentukan oleh suatu perusahaan, tepat, berkualitas dipekerjakan oleh perusahaan, ingin maju dan sukses dimasa akan datang bersaing, bertahan dalam dunia kerja sangat dinamis.

Definisi Seleksi dan Proses seleksi

Dalam seleksi adalah proses sistematis perusahaan untuk menilai, membandingkan, dan menentukan calon karyawan yang paling memenuhi persyaratan jabatan, baik dari aspek kompetensi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kesesuaian dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Seleksi adalah mencari calon dianggap paling tepat mengisi sebuah jabatan dan seleksi upaya pertama kali dilakukan perusahaan dilakukan divisi sumberdaya manusia mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi kebutuhan dari perusahaan (Riniwati, 2016). Pelaksanaan seleksi diharapkan memperoleh hasil baik maka diperlukan beberapa proses dan tahapan seleksi. Proses seleksi dilakukan dalam Perusahaan :

1. Seleksi CV lamaran kerja
2. Psikotest seleksi karyawan
3. Test kesehatan
4. Interview HR
5. Interview supervisor
6. Training (Tandem aktif dan tandem pasif)
7. Sosialisasi kontrak dan tandatangan kontrak masa orientasi 3bulan

Definisi Penempatan

Penempatan adalah proses menempatkan seorang karyawan jabatan, posisi, unit kerja sesuai kompetensi, pendidikan, keterampilan, pengalaman, karakteristik dimilikinya, disesuaikan kebutuhan organisasi. Penempatan bertujuan karyawan dapat menjalankan tugas tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Elbadiansyah, 2019). Proses penentuan posisi tenaga kerja dalam organisasi, jabatan apa akan dipegangnya, tanggung jawab serta tugas harus dilakukan.

Kendala - kendala seleksi

1. Permintaan kebutuhan karyawan urgent dalam waktu singkat, dalam permintaan kebutuhan karyawan urgent dari user atau kepala divisi kepada HRD dalam pemenuhan karyawan baru dengan dalam waktu singkat.
2. Banyaknya Gap turun over yang tinggi dan tingkat kelulusan dengan dengan penilaian score 95% pada saat proses rekrutasi dilakukan dengan sistem gugur.

Indikator kinerja karyawan

Dalam kinerja karyawan dalam penelitian mengenai proses seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja perusahaan telekomunikasi di Indonesia pada era digital dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kerja sama, pencapaian target, serta

kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital. Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketepatan, ketelitian, kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja ditetapkan oleh perusahaan.

Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pelaksanaan serta efektifitas dilakukan dalam prosesnya komitmen, karyawan mempunyai komitmen kerja tinggi dan bertanggungjawab.

METODOLOGI

Menurut (Sugiyono, 2014) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri : obyek atau subyek mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang.

Pengertian Sampel menurut (Sugiyono, 2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh reputasi tersebut sampel diambil dari populasi tersebut harus betul representative (mewakili). Hasil dari interview perdivisi pada bagian pekerjaan dan calon karyawan akan digunakan sebagai data dengan populasinya sebanyak 30 orang diambil secara keseluruhan ukuran sampel merupakan banyaknya sampel akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 30 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 30 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya. maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan data :

1. Wawancara (Interview) : Pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung mengenai gambaran umum, masalah berhubungan pokok masalah peneliti kepada karyawan berwenang menggunakan data tersebut.
2. Observasi : Metode pengumpulan data komplek melibatkan berbagai bidang dalam pekerjaan. Pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan merekam berbagai fenomena terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Santoso (2019) menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan, keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif analisis statistik multivariat, hasil studi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan efektif mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, proses perekrutan tepat menghasilkan tenaga kerja kompeten. Keterlibatan karyawan dalam proses kerja turut mendorong peningkatan loyalitas produktivitas. Temuan memperkuat pentingnya sinergi antara kepemimpinan baik, strategi rekrutmen efisien, pemberdayaan karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan. Penelitian merekomendasikan agar manajemen terus memperkuat ketiga aspek tersebut sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Kutipan dan Acuan

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi strategis manajemen sumber daya manusia berperan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas dan mendukung pencapaian kinerja organisasi. Rekrutmen bertujuan menarik kandidat sesuai kebutuhan jabatan, sedangkan seleksi menentukan kandidat terbaik berdasarkan kompetensi, pengalaman, keterampilan, kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Dessler, efektivitas rekrutmen dan seleksi penting menempatkan individu tepat pada posisi tepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan konsep person-job fit, yaitu kesesuaian karakteristik individu tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dalam industri telekomunikasi Indonesia, kebutuhan terhadap sumber daya manusia kompeten semakin meningkat seiring transformasi digital dan persaingan industri semakin dinamis. Perusahaan tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis dan literasi digital, tetapi juga kemampuan analitis, inovasi, komunikasi, kolaborasi, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Proses rekrutmen dan seleksi perlu dilaksanakan secara sistematis, objektif, transparan, berbasis kompetensi agar perusahaan memperoleh talenta sesuai dengan kebutuhan strategisnya. Proses efektif dapat mengurangi risiko ketidaksesuaian kompetensi dengan pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta memperkuat daya saing Perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan “Proses Seleksi dan Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia pada Era Digital”, disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi bagian strategis dalam manajemen sumber daya manusia berperan menentukan kualitas, kesesuaian kompetensi karyawan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen terencana dan seleksi dilakukan secara sistematis, objektif, transparan, berorientasi kompetensi meningkatkan peluang perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia memiliki kualifikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Industri telekomunikasi mengalami perkembangan teknologi, transformasi digital secara dinamis, perusahaan dituntut memiliki karyawan kompeten, produktif, adaptif, inovatif, mampu memanfaatkan teknologi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya., kualitas pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi memiliki keterkaitan erat pencapaian kinerja karyawan, memberikan kontribusi terhadap efektivitas operasional, produktivitas, daya saing, pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan proses rekrutmen dan seleksi tepat sesuai kebutuhan kompetensi di era digital faktor penting wajib diperhatikan oleh perusahaan telekomunikasi dalam rangka memperoleh, mempertahankan sumber daya manusia berkualitas serta mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan. Proses seleksi dan rekrutmen ini memiliki peranan penting mendukung kinerja perusahaan telekomunikasi di Indonesia pada era digital. Keberhasilan perusahaan memperoleh sumber daya manusia kompeten sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam merancang proses rekrutmen dan seleksi sesuai kebutuhan industri dan sesuai dengan kompetensi dan skill yang dibutuhkan Semakin tepat proses rekrutmen dan seleksi dilakukan, semakin besar peluang perusahaan memperoleh karyawan mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, inovasi, kualitas pelayanan, pencapaian tujuan perusahaan.

Referensi :

- Ardini, A. I., Mariah, & Nur, Y. (2024). Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 115–121.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1). Prenhallindo.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV IRDH.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.
- Jatmiko, et al. (2024). Peran teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 123. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). UB Press.
- Santoso, T. (2019). Analisis hubungan gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan, dan keterlibatan karyawan. 8(2).
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Alfabeta.