

INTISARI

Situasi persaingan bisnis di industri layanan jaringan internet yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk secara kontinu melakukan peningkatan pada kinerja baik pada level perusahaan maupun individu. Perusahaan meyakini bahwa sumber daya manusia (SDM) dan KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) yang dimiliki oleh SDM menjadi dasar kekuatan dalam melakukan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, sebagai akses utama SDM untuk dapat berkontribusi di perusahaan, fungsi rekrutmen dan seleksi dinilai sebagai fungsi yang strategis untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan KSA perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktek rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 203 karyawan yang meliputi manajer, supervisor, staff, dan seluruh karyawan PT Telkom Akses Solo. Dari 203 kuesioner yang disebar, hanya 198 kuesioner kembali, dan sebanyak 129 kuesioner yang layak untuk dianalisis (*response rate* 64%).

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa praktik rekrutmen memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa praktik seleksi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, praktik seleksi memiliki pengaruh yang lebih dominan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: sumber daya manusia, praktek rekrutmen, praktek seleksi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

A tight competition in Internet services industry encourages companies to continuously improve their performance, both in the company and individual level. A company believes that human resource (HR) and knowledge, skill, ability (KSAs) of employees become fundamental elements in making performance improvement. Therefore, as the main access for employees to be able to contribute in the company, recruitment and selection functions are considered as a strategic function in obtaining employees that fit to the needs of KSAs of the company.

This study aims to investigate the impact of perceived recruitment and selection practices on employee performance. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires. The number of respondents are 203 employees, which include managers, supervisors, staff, and all employees of PT Telkom Akses, Solo. There are 198 of 203 questionnaires returned, but only 129 of 198 questionnaires that are feasible to analyse (response rate 64%).

The first hypothesis test result shows that the recruitment practices has a positive impact on employee performance. The second hypothesis test result shows that the selection practices has a positive impact on employee performance. Based on the research, the variable of selection practice has more dominant impact on employee performance.

Keywords: human resources, recruitment practices, selection practices, employee performance.