

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2015:78), Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik.

Menurut Mathis (2015:112), Rekrutmen ialah langkah didalam mencari serta menarik beberapa orang untuk dipekerjakan pada sebuah perusahaan yang terdapat posisi kosong pada jabatan tertentu. Sementara menurut Rivai (2014:98) rekrutmen ialah kegiatan menarik beberapa calon karyawan yang sudab memenuhi persyaratan didalam mengajukan lamaran atas posisi pekerjaan yang membutuhkan personel.

Di dasarkan pendapat di atas, bisa di simpulkan rekrutmen ialah serangkaian proses oleh perusahaan didalam memperoleh tambahan karyawan dengan melewati beberapa tahapan dan akhirnya terpilih untuk menduduki jabatan yang kosong pada sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Rekrutmen

Menurut Indung Sudarso (2014:23) faktor yang memengaruhi rekrutmen yakni:

1. Kemampuan, ialah mempunyai aktivitas rekrutmen dilangsungkan pada sebuah perusahaan.
2. Kepribadian, ialah penggambaran terkait pribadi seseorang yang merupakan penggabungan keunikan seseorang yang berinteraksi satu sama lainnya.
3. Motivasi, ialah aspek yang mendorong seseorang didalam melangsungkan sebuah kegiatan tertentu.
4. Komitmen, ialah komitmen terbagi sejumlah kelompok, yakni *personal*, *situation* dan *positional*.
5. Pendidikan dan Pelatihan, ialah upaya didalam memaksimalkan kualitas karyawannya sesuai kebutuhan ditiap unit bekerja.

2.1.1.3 Indikator Rekrutment

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018):

1. Metode Rekrutmen

Mencakup dua jenis yaitu metode tertutup yang mana rekrutmennya dilaksanakan di kalangan terbatas, hanyalah bagi karyawan serta orang tertentu. Sedangkan metode terbuka, yakni rekrutmennya di laksanakan dan di umumkan melalui media periklanan yang ada.

2. Prosedur

Prosedur didalam rekrutmen terdiri dari sejumlah tahapan diantaranya, mengidentifikasi jabatan yang membutuhkan tambahan pekerja beserta berapa banyaknya yang diperlukan hingga karyawan mulai bekerja.

3. Sumber

Sumber rekrutmen terdiri dari dua sumber. Sumber internal merupakan informasi yang didapatkan dari dalam perusahaan, sedangkan sumber eksternal merupakan informasi yang didapatkan dari luar perusahaannya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian komunikasi

Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan Komunikasi ialah proses dimana anggota organisasi saling memberikan informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi merupakan suatu proses menyampaikan informasi dari pihaknya yang satu pada pihaknya yang lain didalam memperoleh pengertian.

Luthan (2011) mengemukakan Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi pekerjaan dari karyawan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan sehingga memberikan pengaruh motivasi bekerja.

Sehingga di simpulkan Komunikasi ialah bentuk didalam menyampaikan informasi, ide maupun pengertian pada pihaknya yang menerima informasi dapat mengerti dan tujuan dari kegiatan mendapat respon maupun berjalan dengan lancar, baik dan benar.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Faktor-faktor yang mendukung komunikasi yang, di antaranya:

1. Unsur pengirim, yakni keterampilan, media, serta wawasan pengirimnya.
2. Faktor dari penerima, yakni: keterampilan sikap, wawasan serta saluran komunikasi.

2.1.2.3 Indikator komunikasi

Adanya indikator komunikasi menurut (Yunsepa, 2018b: 47) yakni:

1. Pemahaman, ditunjukkan dengan paham dengan tugas yang diberikan.
2. Kesenangan, ditunjukkan dengan pemberian pujian kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. Pengaruh pada sikap, ditunjukkan dengan pemberian penjelasan mengenai tugasnya yang di lakukan.
4. Hubungannya yang makin baik, ditunjukkan dengan terjalinnya komunikasi diantara sesama.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017), kinerja ialah pengukuran atas tercapainya kinerja karyawannya didalam menyelesaikan pekerjaannya yang di kerjakan didalam meraih tujuan perusahaannya.

Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018), kinerja ialah mengarah pada seberapa penting suatu dukungan dari atasan bagi bawahannya. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu

menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kinerja juga termasuk kedalam minat seseorang dalam memberikan bantuan kepada orang lain guna untuk mendapatkan imbalan.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), kinerja ialah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Di dasarkan pendapat di atas, bisa di simpulkan kinerja ialah hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:14), faktor yang memengaruhi kinerja tergolong berikut:

1. Individual, mencakup kemampuan serta keahlian, pembahasan latar belakang, serta demografi.
2. Psikologis, mencakup tanggapan, sikap, kepribadian, motivasi, dan hal lainnya.
3. Organisasi, mencakup sumber daya, pemimpin, penghargaan, struktur didalam perusahaannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Sari (2022), beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, yakni baiknya karyawan didalam menyelesaikan apa yang harusnya di selesaikan.

2. Kuantitas, yakni lamanya karyawan bekerja didalam satu harinya.
3. Kemampuan bekerjasama, yakni mampunya karyawan menyelesaikan tugas yang di limpahkan secara tim.
4. Efektivitas, yakni kemampuan karyawan yang di sebutkan sebagai potensi.
5. Kemandirian, yakni berisi tanggung jawabnya yang besar namun diberikan kebebasan bagi tiap karyawannya.

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut ini terdapat penjelasan dari berbagai penelitian terdahulunya yang berkaitan dengan dilakukannya penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ananto Krisna W, Kaman, Riris, Rachmat, 2019)	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Penerapan sistem rekrutmen memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Jolaosho, 2018)	<i>The Effect of Recruitment and Selection Process on Job Performance in Telecommunication Industry in Nigeria: An Assessment of MTN Customer Service Centre Abeokuta</i>	Regresi Linear Berganda	Rekrutmen dan seleksi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Delfi Yandri Dkk, 2020)	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri	Regresi Linear Berganda	Sistem rekrutmen dan seleksi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4	(Yuni Arti Arifin, 2020)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo	Regresi Linear Berganda	memengaruhi Proses rekrutmen memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Boihaki dan Dedi Musliadi 2021)	Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie	Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.
6	Halawa et al., (2021)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.	Analisa regresi linear berganda	Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	(Wasiman, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan.
8	(Suryani Simbolon, 2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Great Dynamic Indonesia	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Husna et al., (2021)	Pengaruh Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita.	Analisa regresi linear berganda	Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

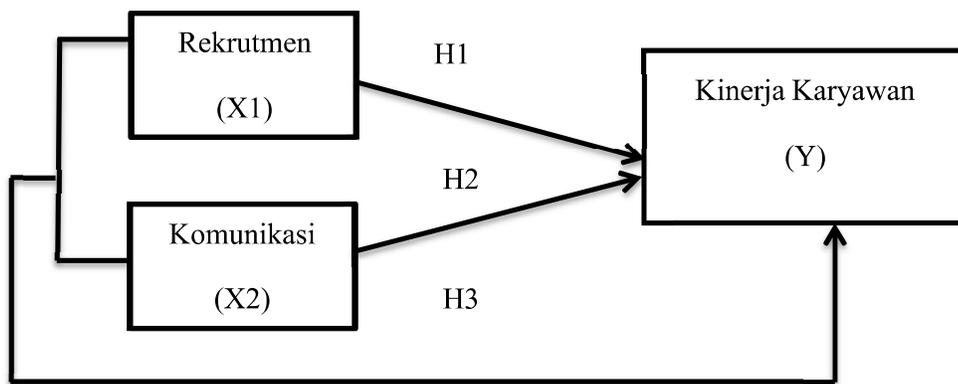
Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memanaajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik. Hipotesis ini di dukung oleh hasil penelitian (Ananto Krisna W, Kaman , Riris, Rachmat, 2019); (Jolaosho, 2018); (Delfi Yandri Dkk, 2020) yang menyatakan sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi mempunyai peranan penting yang mana manusia saling berinteraksi dengan manusianya yang lain serta berkembang seterusnya hingga menjadi begitu canggih. Berkembangnya serta pentingnya berkomunikasi kini bisa di buktikan dengan sarana berkomunikasi yang semakin canggih serta relatif menyebar ditiap golongan masyarakat. Selain itu, didalam lingkup masyarakat, komunikasi berperan penting didalam lingkup berorganisasi. Berdasarkan penelitian Husna et al., (2021); (R. Sari et al., 2021); Halawa et al., (2021) menyatakan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya. Peneliti memperoleh rumusan kerangka pemikiran yang akan memberi kemudahan dalam pemahaman mengenai variabel yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Berdasar pada penjabaran landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga didapatkan beberapa hipotesis yang akan dipergunakan pada penelitian ini yang mana meliputi:

- H1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.
- H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.
- H3: Rekrutmen dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.