

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen

2.1.1. Pengertian Rekrutmen

Wirawan (2015: 133) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Proses di mulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efektif, perusahaan perlu menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan hingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya (Andrian, Hamidah, & Yuniadi, 2017: 75). Dalam hal ini, ketepatan rekrutmen karyawan bisa diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang disediakan.

Yuniarsih & Suwatno (2011: 102) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan tujuan dan visinya. Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan dengan terencana, untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ada (Suryadana,

2015: 52). Jika kebutuhan tenaga dapat dipenuhi dari dalam organisasi, misalnya untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang lowong. Merekrut pelamar dari dalam lebih murah dan cepat. Disamping itu, pelamar tidak perlu mengikuti orientasi karena sudah memahami dengan budaya dan iklim organisasi. Siagian (2016: 102) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen juga bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan memikat dan mencari para pelamar dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang dibutuhkan guna menutupi kekurangan yang terdapat didalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat kesimpulan, rekrutmen ialah proses pemilihan orang yang memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan untuk menduduki posisi yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.2. Proses Rekrutmen

Adanya perencanaan SDM bisa memperlihatkan kesenjangan antara permintaan atau kebutuhan karyawan dengan ketersediaan kualitas ataupun kuantitas karyawan. Apabila karyawan yang ada lebih sedikit maka perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen. Proses ini diawali pada saat mencari pelamar dan berakhir jika lamaran tersebut telah diajukan kepada suatu perusahaan. Proses ini menghasilkan sejumlah pencari kerja yang diseleksi. Dalam hal ini, proses penarikan ialah suatu hal terpenting dikarenakan kualitas SDM sebuah perusahaan bergantung dari kualitas penarikan yang dimilikinya. Adapun proses rekrutmen terbagi menjadi beberapa aktivitas (Suryadana, 2015: 56-57), yakni:

1. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen keuangan bisa ikut serta dalam aktivitas menyusun kebijakan perekrutan misalnya menentukan tujuan perjanjian kerja perusahaan, menentukan besarnya biaya, menentukan dimana akan dilaksanakan perekrutan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala strategi dan rencana rekrutmen yang sudah disusun, maka kegiatan rekrutmen yang sebenarnya dapat dilaksanakan. Proses perekrutan bisa dicapai jika mempergunakan metode perekrutan yakni metode terbuka atau tertutup, dimana dalam hal ini kadang kala suatu perusahaan menjumpai kesulitan dalam menarik orang-orang yang diharapkan secara khusus karyawan yang sangat ahli.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Sesudah lamaran diterima, lamaran terkait perlu disaring untuk memisahkan pelamar-pelamar yang tidak memenuhi persyaratan. Diskualifikasi yang dilakukan harus memiliki alasan-alasan kualifikasi yang bonafit terkait jabatannya.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terbagi menjadi orang-orang yang sudah memperlihatkan minatnya dalam mengikuti lowongan kerja serta mungkin juga merupakan kandidat yang baik bagi posisi tersebut. Sesudah lamaran diajukan, perusahaan akan melanjutkan proses informasi dan mendistribusikannya supaya informasi tersebut siap untuk dilakukan pemeriksaan. Jika ditemui pelamar yang mendapatkan tawaran kerja di tempat lainnya dan tidak memiliki minat lagi dengan lamaran tersebut, perusahaan harus mendiskualifikasi pelamar tersebut. Selain itu, karyawan yang di proses pada perekrutan, selanjutnya di seleksi supaya selanjutnya di terima

menjadi karyawan, yang nantinya akan sulit diberhentikan walaupun mereka memperlihatkan kinerja yang rendah, dikarenakan karyawan terkait sudah di lindungi oleh UU ketenaga kerjaan yang mengatur kewajiban dan hak setiap pihak ketika terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja). Di Indonesia, biaya PHK tidaklah murah, sehingga hal ini sering kali dikeluhkan para investor asing. Maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijaksana dan hati-hati seblum akhirnya melaksanakan perekrutan.

2.1.3. Tujuan Rekrutmen

Pada pelaksanaan penarikan konsumen (rekrutmen) terdapat beberapa tujuan yakni (Sunyoto, 2012: 95):

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial

Penarikan ini tidak berpihak pada kepentingan spesifik yang perlu oleh dicapai perusahaan, tetapi lebih berpihak pada kepentingan umum. Oleh karena itu, penarikan ini dilaksanakan dengan memberi pertimbangan proporsional terhadap pihak yang harus di lindungi, dan jika dibiarkan akan sangat memungkinkan menjadi pihak yang di rugikan. Contohnya alokasi putra daerah dalam penerimaan karyawan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien

Penarikan ini ialah suatu penarikan yang pada umumnya dilaksanakan dengan ketat. Dalam hal ini, bertujuan guna bisa menseleksi calon karyawan yang memiliki kualitas, sehingga apabila di terima nantinya bisa menjalankan tuntutan perusahaan. Karyawan yang di terima melalui ujian yang sangat ketat, pada umumnya latar belakanh dan jumlah pendaftarnya sudah ditetapkan, dan juga sering kali terjadi

kerja sama dengan instansi tertentu contohnya hanya menerima lulusan dari universitas tertentu.

3. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik

Ini dicocokkan dengan perubahan kebijakan politik, masalah-masalah diperbatasan, dan gejolak suatu negara. Maka dari itu, situasi yang berubah-ubah ini sangat memungkinkan kebutuhan akan SDM secara sektoral juga bisa berubah.

2.1.4. Indikator Rekrutmen

Menurut Yulasmi (2016: 71), suatu rekrutmen bisa dikatakan berhasil apabila perusahaan melaksanakan beberapa indikator yang dibutuhkan dalam perekrutan yakni:

1. Sumber-sumber rekrutmen

Dapat dilaksanakan dengan 2 sumber yakni:

a. Sumber rekrutmen internal

Karyawan terbaik yang dipilih guna mengisi jabatan yang kosong dapat diperoleh dari intern perusahaan. Posisi yang kosong ini bisa diserahkan kepada karyawan yang dipandang pantas, sehingga bisa memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar bekerja lebih baik. Secara internal, pengisian posisi ini bisa dilaksanakan dengan adanya rotasi, demosi, atau promosi. Rotasi ialah perpindahan jabatan dilevel yang sama. Demosi ialah penurunan jabatan sementara promosi ialah kenaikan jabatan.

b. Sumber rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal ialah perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan. Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada

karyawan intern yang dianggap pantas guna mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan. Rekrutmen ini juga dibutuhkan apabila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja.

2. Metode-metode rekrutmen

a. Metode terbuka

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya diinformasikan dengan iklan di media masa. Ini dilakukan guna memperoleh banyak lamaran, supaya kesempatan mendapatkan karyawan yang andal dan baik menjadi semakin besar.

b. Metode tertutup

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya di kalangan terbatas, yakni hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, supaya lamaran yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai.

3. Hambatan-hambatan rekrutmen

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditentukan dan dilaksanakan dalam perusahaan memiliki maksud supaya perusahaan sanggup mencapai sasaran dan tujuannya, sehingga bisa saja kebijaksanaan itu memberikan batasan ruang gerak bagi para pelamarnya.

4. Media rekrutmen

Di zaman modern seperti ini, setiap orang dengan mudah mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Baik dari koran, *website*, sosial media, dll.

5. Waktu dan biaya yang digunakan

Seberapa banyak waktu yang diperlukan untuk mencari para pelamar dan seberapa banyak biaya yang diperlukan untuk merekrut calon karyawan sebuah perusahaan.

2.1.5. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang realistis, penilaian bermain peran yang rekrutmen, serta teknik seleksi bisa dipakai guna meningkatkan keikutsertaan dengan menyatukan harapan organisasi dengan harapan pelamar (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017: 247). Dengan rekrutmen, perusahaan bisa menjalin komunikasi dengan berbagai pihak guna mendapatkan sumber daya yang berpotensi, sehingga banyak pelamar yang bisa mengetahui dan mengenal perusahaan dan akhirnya bisa membuat keputusan mengenai pasti atau tidaknya dalam bekerja. Adanya rekrutmen dalam memaksimalkan kualitas SDM guna menghadapi persaingan bisnis antar perusahaan, kualitas kerja yang baik juga akan mencapai hasil kerja yang memuaskan pada perusahaan itu sendiri.

2.2. Seleksi

2.2.1. Pengertian Seleksi

Sunyoto (2012: 122) mengemukakan seleksi dilaksanakan dengan beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan lebih efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan *supply* karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir pada aspek pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seleksi (*selection*) adalah memilah-milih karyawan untuk menduduki atau

melakukan pekerjaan baru (Yani, 2012: 74). Seleksi ialah kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau personalia perusahaan guna menetapkan apakah seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan di sebuah jabatan atau posisi tertentu atas dasar pertimbangan kualifikasi, keterampilan, dan klasifikasi tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2011: 189). Yuniarsih & Suwatno (2011: 116) mengemukakan seleksi tidak sekedar memilih saja, akan tetapi harus membandingkan serta mencocokkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu jabatan. Seleksi adalah pemilihan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela, 2017: 162). Seleksi bukanlah hanya diberlakukan bagi karyawan baru saja, tetapi juga karyawan yang masuk dalam kategori promosi ataupun mutasi.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka bisa di tarik kesimpulan seleksi karyawan ialah suatu upaya guna menyeleksi kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling sesuai guna mendapatkan prestasi kerja yang maksimal.

2.2.2. Teori-Teori Seleksi

Seleksi adalah memilih posisi seorang diindividu ke posisi pekerjaan yang sesuai, seberapa baiknya seorang karyawan sesuai dengan jabatannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Pratiwi & Gilang, 2016: 1). Seleksi ialah proses memberi pekerjaan dan tugas kepada karyawan yang lulus dalam penseleksian disesuaikan dengan prestasi, pendidikan, bakat dan minat yang dimilikinya dengan syarat yang diperlukan perusahaan (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2016: 83). Semua perusahaan diharuskan bisa memiliki serta

menetapkan karyawan yang memiliki kompeten guna mengisi jabatan yang tersedia supaya tugas dari jabatan terkait bisa terlaksana. Maka dari itu, harus didapatkan karyawan dengan kemampuan yang cocok dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut atau bisa dikatakan calon yang di tempatkan diharuskan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan guna bisa melaksanakan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Seleksi karyawan ialah upaya guna mendistribusikan kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan cara menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling cocok guna mendapatkan kinerja yang maksimal (Goni, 2016: 46). Seleksi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena seleksi karyawan dilaksanakan oleh beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan *supply* karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir dalam aspek pengembangan SDM, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penyeleksian karyawan akan mendukung perusahaan guna mempersiapkan kualitas karyawan yang cocok dengan kebutuhan strategi yang sedang dilaksanakan (Sutrisno, 2011: 70). Dari beberapa penjelasan diatas, selain mencocokkan serta menbandingkan kualifikasi yang dipunyai karyawan dengan syarat serta kebutuhan dari sebuah jabatan, dengan demikian “*the right man on the right place*” dapat dicapai dan dapat memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan.

2.2.3. Indikator Seleksi

Seleksi karyawan menyangkut beberapa indikator dari seleksi itu sendiri yaitu (Yulasmu, 2016: 71):

1. Pendidikan

Pendidikan penting supaya menjadi manusia yang memiliki kepribadian utuh, kuat, dan memiliki moral yang tinggi. Pendidikan bertujuan guna menghasilkan manusia yang bisa memengaruhi lingkungan dimana dia berada.

- a. Pendidikan yang seharusnya, dimana pendidikan diharuskan untuk dilaksanakan.
- b. Pendidikan alternatif, pendidikan lain jika terpaksa, dengan tambahan.
- c. Latihan tertentu bisa mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Keterampilan

Keterampilan yakni keahlian atau kecakapan guna melakukan suatu pekerjaan hanya didapatkan dalam praktik.

3. Minat

Minat yakni keinginan atau dorongan dalam diri seorang individu pada objek tertentu.

4. Pengalaman

Pengalaman seseorang tenaga kerja guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

2.2.4. Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses penyeleksian yang sesuai haruslah menunjang kinerja karyawan. Karyawan yang diseleksi sesuai *skill*-nya bisa menumbuhkan kerjasama pada proses pembelajaran dimana hal ini ini bisa memengaruhi kinerja karyawan (Muaja,

Adolfina, & Dotulong, 2017: 2212). Penseleksian karyawan pada posisi yang sesuai ialah faktor penting dalam upaya mengembangkan kegairahan kerja pada karyawan itu sendiri. Aktivitas penyeleksian sangat bergantung pada output penarikan. Penyeleksian aktual individu pada posisi dan peran jabatan akan bisa menetapkan kepuasan kerja karyawan. Dengan seleksi yang tidak sesuai, kinerja seorang individu tidak akan sesuai dengan tuntutan dan harapan perusahaan, sehingga karyawan tersebut memperlihatkan kinerja yang rendah yang bisa mengakibatkan kebosanan dan kejenuhan. Penyeleksian yang sesuai yakni sesuai dengan kemampuan ialah suatu hal terpenting dikarenakan adanya kegairahan dan dorongan kerja dari setiap karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sesuatu hal yang dipandang memiliki nilai dan sudah menjadi tujuan pokok perusahaan, selain keuntungan, dikarenakan dengan keuntungan saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efisiensi serta efektifitas. Dalam hal ini, kinerja menjadi proses dimana perusahaan menilai ataupun mengevaluasi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi nyata yang diperlihatkan seorang individu sesudah karyawan tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam perusahaan (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 161). Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan begitu pentingnya suatu proses guna menjalankan tugas pekerjaan dibanding hasilnya dalam penetapan konsep kinerja (Amir, 2015: 83). Secara umum, suatu proses yang memiliki kualitas didukung dengan adanya

saran dan sistem pengelolaan yang bermutu, serta bisa memberi hasil yang bermutu juga. Umpan balik kinerja memberikan kemungkinan karyawannya memahami seberapa baiknya bekerja apabila dibandingkan dengan standar perusahaan. Penilaian kinerja memberi mekanisme yang penting bagi manajemen guna dimanfaatkan dalam mendeskripsikan standar-standar dan tujuan-tujuan kinerja serta memberi motivasi karyawannya di masa mendatang (Sofyandi, 2013: 122). Wirawan (2012: 5) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan dari indikator-indikator dan fungsi-fungsi sebuah pekerjaan pada waktu tertentu. Menurut Wibowo (2011: 7), kinerja ialah mengenai melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan terkait. Dari pengertian tersebut, bisa di tarik kesimpulan kinerja ialah proses guna mencapai tujuan perusahaan dan hasil dari upaya sumber daya manusia itu sendiri dari suatu perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Rendah tingginya kinerja karyawan bisa ditetapkan dari faktor-faktor yang memengaruhinya baik secara tidak langsung ataupun langsung. Faktor yang dimaksud ialah lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor internal organisasi, dan faktor-faktor pegawai (Wirawan, 2015: 272-279). Faktor-faktor yang dimaksud yaitu:

a. Lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini tidak bisa diawasi oleh perusahaan namun sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang dimaksud yaitu:

- 1) Faktor ekonomi mikro dan makro organisasi. Apabila ekonomi mikro dan makro semakin buruk serta inflasi meningkat yang mengakibatkan

harga jasa dan produk mengalami peningkatan sementara upah karyawan tetap, bisa mempengaruhi nilai nominal upah karyawan sehingga menurunkan daya belinya.

- 2) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang tidak stabil juga mempengaruhi kinerja karyawannya. Kehidupan politik di negara-negara kacau menimbulkan konflik politik yang mengganggu kinerja para karyawan.
- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat. Hal ini juga memengaruhi kinerja karyawannya. Sebagian besar rakyat Indonesia sudah hidup di abad ke-21 namun sebagian suku di beberapa daerah masih hidup dengan budaya yang sangat sederhana dengan kinerja yang sangat rendah.
- 4) Agama. Munculnya pusat-pusat spiritualisme yang mengembangkan spiritualitas ditempat kerja dengan manajemen, bisnis dan produktivitas.
- 5) Kompetitor. Hal ini juga mendorong perusahaan guna menghasilkan jasa dan barang yang lebih baik, lebih murah, lebih banyak guna membentuk keunggulan kompetitif, keunggulan diferensial, serta keunggulan komparatif.

b. Faktor-faktor internal organisasi

Faktor ini ialah faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan secara langsung. Disamping itu, faktor ini ialah apa saja yang dilaksanakan perusahaan

dalam manajemen fungsional SDM dan manajemen umum oleh sebab itu diawasi sepenuhnya oleh manajemen perusahaan.

- 1) Budaya organisasi. Tugas dari manajer SDM yaitu menegakkan dan mengawasi pelaksanaan budaya perusahaan oleh para pekerja.
- 2) Iklim organisasi, ialah persepsi para anggota perusahaan tentang apa yg terjadi dalam lingkungan intern perusahaan secara rutin.

c. Faktor-faktor pegawai

Faktor-faktor yang terdapat didalam diri pekerja sangat beroengaruh pada kinerja karyawan. Faktor ini terbagi atas yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya dan yang dibawa sejak lahir.

- 1) Etos kerja. Pekerja yang memiliki talenta yang dapat menetapkan keberhasilan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan ialah pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi.
- 2) Disiplin kerja, ialah salah satu perilaku pekerja yang memengaruhi kinerja yang dimilikinya.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja ialah karakteristik atau nilai tertentu yang dipakai guna mengukur keluaran dari sebuah aktivitas. Indikator kinerja yang dimaksud (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017: 366), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab

2.3.4. Hubungan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Tugas karyawan adalah menghasilkan kinerja sebaik-baiknya bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Namun, apabila karyawan mendapatkan bagian pekerjaan yang tidak mampu ia kelola sendiri, ia akan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya (Wibowo, 2018: 343). Semakin baik dan tepatnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Jaya, Novarini, & Suarjana, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Hasil penelitian membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian S. N. Wibowo, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Yulasmi, (2016) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, seleksi

berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja perusahaan.

Penelitian Septiningtyas & Nurwanti, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian membuktikan kompensasi, penilaian kerja, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan rekrutmen secara individual berpengaruh positif pada kinerja organisasi.

Penelitian Acikgoz, (2019) tentang *Employee Recruitment and Job Search: Towards a Multi-level Integration*. Dari hasil penelitian ini model bertingkat menggambarkan proses dimana individu tertarik dan berniat melamar pekerjaan di tingkat individu dan cara-cara di mana organisasi memengaruhi proses ini di tingkat organisasi.

Penelitian Henderson, (2019) tentang *They Posted What? Recruiter Use of Social Media For Selection*. Hasil ini sesuai dengan apa yang telah ditemukan survei sebelumnya, sementara beberapa menunjukkan bahwa perusahaan melihat hal-hal yang berbeda dari yang ditunjukkan sebelumnya, karena perekrut dapat memberikan alasan mereka sendiri dalam survei ini, daripada harus memilih dari daftar kategori yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian Handayani & Anisa Br Sinulingga, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. Hasil penelitian membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja

perusahaan, serta seleksi dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Aisyah & Giovanni, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen mempunyai hubungan yang sangat kuat pada kinerja serta seleksi dan rekrutmen memiliki pengaruh pada kinerja.

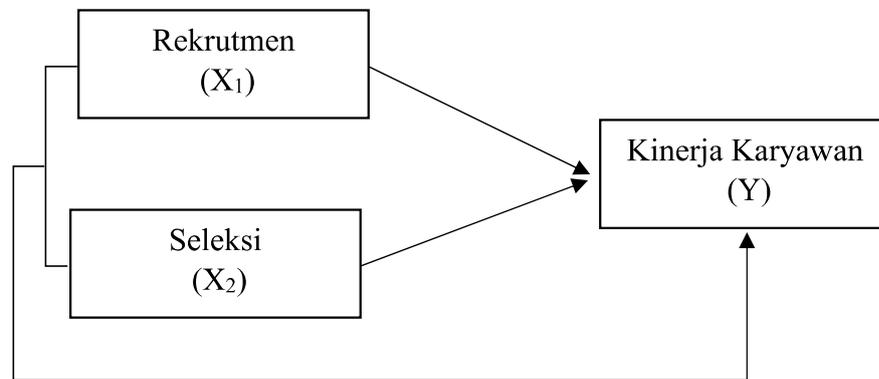
Penelitian Dewi & Darma, (2017) tentang Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen, penempatan dan pelatihan secara individual berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Sunarsi, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan pelatihan, seleksi, rekrutmen secara stimulant dan parisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang.

2.5. Kerangka Pemikiran

Rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal guna tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang gagal bisa memengaruhi kinerja karyawannya sehingga bisa menghambat tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dan tepat, memiliki tujuan guna mencegah terjadinya kesulitan dalam melatih dan mencari karyawan. Fungsi manajemen SDM

salah satunya yaitu guna memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan syarat yang diperlukan dengan proses perekrutan dan seleksi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban mengenai permasalahan penelitian yang secara teoritis dipandang paling memungkinkan serta tingkat kebenarannya paling tinggi (Suryabrata, 2018: 21). Hipotesis yaitu proposisi yang hendak diujikan kebelakuannya ataupun merupakan sebuah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Praseyto & Jannah, 2012: 76). Dari uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan yaitu :

- H₁: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.
- H₂: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.
- H₃: Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.