

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Proses Rekrutmen

2.1.1.1. Pengertian Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang perlu dilalui oleh sebuah perusahaan dalam memilih karyawan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika perusahaan menggunakan metode yang tepat dan benar dalam mencari karyawan, rekrutmen akan memberikan dampak serta efek yang positif bagi kelangsungan perusahaan (Putro & Laela, 2020).

Proses rekrutmen merupakan suatu proses yang sangat krusial dalam menentukan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta penentuan untuk menempatkan pegawai tersebut pada posisi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di industri yang sama maupun berbeda (Nirwana & Yeni, 2023).

Pada tahap proses rekrutmen, semua calon kandidat akan didorong dan dimotivasi untuk mengajukan lamaran, dan jika semakin banyak yang melamar semakin baik, dikarenakan akan menghasilkan kumpulan data pelamar yang banyak dan dapat diproses untuk mencari kandidat yang terbaik (Dedi Musliadi, 2021).

Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Rekrutmen ialah contoh aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena melalui rekrutmen, perusahaan dapat menemukan staff yang tepat sesuai dengan kualifikasi. Metode rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mendapatkan

karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan baik agar dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

2.1.1.2. Manfaat Proses Rekrutmen

Terdapat manfaat dari proses rekrutmen pada menurut (Nirwana & Yeni, 2023) :

1. Membantu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.
2. Mengurangi risiko kesalahan dalam penerimaan karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan.
3. Meningkatkan kualitas calon karyawan dengan adanya proses seleksi yang baik dan terstruktur.
4. Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan yang dipilih melalui proses rekrutmen yang adil dan transparan.
5. Menjaga keseimbangan jumlah karyawan dalam organisasi agar tidak kekurangan atau kelebihan, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas perusahaan.

Penulis menyimpulkan bahwa dengan menerapkan proses rekrutmen yang baik dan terstruktur, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang tepat dan berkualitas, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai target organisasi.

2.1.1.3. Indikator Proses Rekrutmen

Menurut (Ginting et al., 2020), indikator dalam proses rekrutmen dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Sumber penarikan pegawai: Sumber penarikan pegawai adalah tempat mana perusahaan mencari calon pegawai untuk mengisi posisi yang tersedia.
2. Sumber pegawai: Sumber pegawai mengacu pada asal usul calon pegawai yang berpotensi, seperti lulusan perguruan tinggi, program magang, referensi karyawan internal, atau perekrutan langsung dari industri terkait.
3. Prosedur: Prosedur merupakan pendekatan atau strategi yang digunakan dalam proses penarikan pegawai, seperti wawancara, tes psikologi, asesmen keterampilan, atau penilaian portofolio.

2.1.2. Seleksi Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan merujuk pada serangkaian langkah yang dilakukan untuk menentukan apakah seorang karyawan layak diterima atau tidak di dalam perusahaan. Prosedur seleksi ini melibatkan evaluasi terhadap kebutuhan kerja dari para pelamar serta kebutuhan organisasi yang diwakili oleh perusahaan tersebut (Permatasari, 2021).

Seleksi karyawan juga merupakan suatu tahap lanjutan pada proses rekrutmen, yang menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan yang tepat, adil, dan obyektif. Pada proses ini dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Dalam konteks ini, penilaian yang objektif dan adil dalam proses seleksi menjadi krusial.

Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya (Permatasari, 2021).

Seleksi merupakan sistem penting dalam menentukan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi terbaik untuk posisi yang sedang dibuka. Sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, proses seleksi meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi memiliki peran yang sangat kritis dalam memastikan bahwa perusahaan hanya menerima calon karyawan yang paling sesuai. Dimulai dari penerimaan lamaran hingga keputusan akhir oleh pihak perusahaan, proses seleksi merupakan langkah penentuan untuk menentukan apakah calon karyawan diterima atau tidak di perusahaan yang sedang dilamar (Pt et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Seleksi karyawan merupakan proses penentuan apakah seorang pelamar layak diterima atau tidak. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap kebutuhan kerja dan organisasi. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses seleksi, perusahaan berperan penting dalam memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

2.1.2.2. Manfaat Seleksi Karyawan

Terdapat manfaat dari proses rekrutmen pada menurut (Khaithami, 2018), yaitu :

1. Memperoleh tenaga kerja menyerupai keinginan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Memastikan pegawai memiliki moral yang baik, karena moral yang rendah dapat merusak citra perusahaan.
3. Mendapatkan kandidat yang mau dan mampu untuk mengerjakan tugas perusahaan demi mencapai tujuan.
4. Seleksi bertujuan untuk untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki tingkat integritas tinggi, dengan tujuan mendukung pencapaian dan perwujudan tujuan perusahaan.

Proses seleksi karyawan yang cermat menjadi kunci bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kualifikasi yang ditetapkan, tetapi juga mampu secara optimal menjalankan tugas-tugas yang diperlukan. Dengan demikian, seleksi tidak hanya menjadi sebuah tahap rekrutmen, tetapi juga merupakan strategi yang esensial dalam mencapai target organisasi.

2.1.2.3. Indikator Seleksi karyawan

Menurut (Islamudin & Pratika, 2022) indikator dalam seleksi karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tes tertulis : Tes ini dirancang untuk mengukur kemampuan dan pengetahuan calon karyawan dalam berbagai aspek yang relevan dengan posisi yang akan diisi, seperti pengetahuan teknis, keterampilan analitis, dan kemampuan komunikasi tertulis.
2. Tes wawancara : tes wawancara digunakan untuk mengevaluasi kualifikasi, kemampuan, sikap, kepribadian, dan potensi calon karyawan. Dalam tes wawancara, pewawancara akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang

relevan dengan posisi yang akan diisi dan memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui paparan dan partisipasi dalam situasi atau pekerjaan tertentu.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah satu dari sekian tujuan penting pada manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting. Tingkat kedisiplinan karyawan memiliki korelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal dan memperoleh kinerja yang lebih tinggi (Muhaimin, 2021).

Istilah "disiplin" berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang memiliki makna "latihan atau pendidikan dalam kesopanan, spiritualitas, dan pengembangan perilaku". Konsep ini menekankan pentingnya membantu karyawan dalam mengembangkan sikap yang sesuai terhadap pekerjaan mereka (Di & Medan, 2020).

Menurut Fathoni (2016:112), disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini mencakup ketepatan karyawan dalam waktu, kualitas kerja yang baik, pematuhan terhadap peraturan perusahaan, dan norma sosial. Pentingnya disiplin kerja dalam sebuah organisasi perusahaan tidak bisa diabaikan, karena

tanpanya, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Di & Medan, 2020).

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip dalam Wibowo (2016:322), disiplin dapat diartikan sebagai suatu tahap psikologis yang mengarahkan perilaku individu menuju target tujuan atau perilaku yang terarah pada tujuan (*goal-directed behavior*) (Muhaimin, 2021).

Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kedisiplinan dalam disiplin kerja memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan dengan prestasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja melibatkan pematuhan terhadap aturan, norma, dan tuntutan pekerjaan yang mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja yang baik, dan pematuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial. Disiplin merupakan proses psikologis yang mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan atau perilaku yang terarah pada tujuan.

2.1.3.2. Manfaat Disiplin Kerja

Terdapat beberapa manfaat dari disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran disiplin kerja di dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menjamin terbentuknya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru, karena mampu menginspirasi optimisme dan profesionalisme yang membantu pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik (Hulu, 2021).

2. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi secara maksimal dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Melalui penerapan aturan dan kedisiplinan, perusahaan berupaya mencegah kerusakan, kehilangan, atau kerugian terkait dengan harta, benda, mesin, peralatan, dan segala perlengkapan kerja akibat ketidakhati-hatian (Sherlie & Hikmah, 2020).
3. Disiplin kerja pada suatu perusahaan maupun organisasi memiliki peran penting dalam menjaga disiplin dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan efisiensi. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Anila, 2022).

Disiplin kerja merupakan aspek yang menciptakan tata tertib dan kelancaran. Disiplin mempengaruhi pegawai dalam menghadapi tugas baru, menginspirasi optimisme dan profesionalisme. Hal ini juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga, serta mencegah kerusakan atau kerugian. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Manajemen et al., 2022) indikator dalam disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

kehadiran mencerminkan sejauh mana seseorang hadir secara tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Yaitu, sejauh mana seseorang mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Yaitu, sejauh mana seseorang memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

4. Bekerja etis

Bekerja etis mengacu pada perilaku dan tindakan yang mencerminkan integritas, moralitas, dan prinsip-prinsip yang baik dalam lingkungan kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan wewenang yang dimiliki dalam konteks organisasi. Hal ini dilakukan secara legal, sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, dan tidak melanggar norma moral serta etika yang berlaku. Kinerja yang baik akan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi dengan menjaga kepatuhan terhadap nilai-nilai dan standar yang ditetapkan (Asmalah & Yudho, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang tercermin dari berbagai aspek yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Aspek kualitas mencakup kemampuan karyawan untuk menghasilkan

pekerjaan dengan tingkat keunggulan, keakuratan, dan standar yang telah ditetapkan (Saputra et al., 2023).

Kinerja, yang dikenal sebagai *performa*, atau *level of performance* dalam bahasa Inggris, menggambarkan sejauh mana keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Penting untuk dicatat bahwa kinerja bukanlah hal mandiri seperti bakat atau kemampuan yang dimiliki. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi (Utami & Fauziah, 2020).

Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan wewenang dalam konteks organisasi. Kinerja yang baik mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai dan standar yang ditetapkan.

2.1.4.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu, perusahaan harus berfokus untuk mencapai kinerja yang tinggi, yaitu bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kinerja yang tinggi merupakan kunci dalam menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan yang memuaskan. Selain itu, tingkat kinerja yang tinggi juga menjadi penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah motivasi kerja, yaitu kekuatan yang memotivasi dan mengarahkan perilaku kerja seorang pegawai (Pulungan, 2020).

Disiplin kerja juga memegang peranan sentral dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan

kedisiplinan, di mana kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur melalui tingkat kedisiplinannya yang terkelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk tidak mengabaikan peran kedisiplinan dalam evaluasi kinerja di perusahaan atau organisasi, karena kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja yang lebih optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung patuh terhadap aturan, menjaga ketepatan waktu, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dalam hasilnya, hal ini dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan (Nurjaya, 2021).

Selain disiplin kerja, proses rekrutmen juga merupakan salah satu hal bisa berhubungan dengan kinerja karyawan. Sistem rekrutmen dalam suatu perusahaan tidak hanya bertujuan untuk merekrut tenaga kerja tetap, tetapi juga melibatkan penggunaan tenaga kerja kontrak atau sementara. Kegagalan dalam menjalankan sistem rekrutmen tenaga kerja dapat berdampak negatif pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang pengelolaan yang efektif terhadap karyawan dengan beragam latar belakang, keahlian, dan jenis pekerjaan yang mereka tekuni (Ginting et al., 2020)

Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan meliputi disiplin kerja dan proses rekrutmen. Disiplin kerja yang tinggi, di mana karyawan mematuhi aturan, menjaga

ketepatan waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, berkontribusi pada prestasi kerja yang optimal. Selain itu, proses rekrutmen yang efektif dan selektif dalam merekrut tenaga kerja yang tepat juga mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perlu memahami pentingnya kedisiplinan dan pengelolaan karyawan yang beragam untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Saputra et al., 2023) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Yaitu, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan akurat, sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, dan dengan kualitas yang baik.

2. Kesesuain jam kerja

Yaitu, kepatuhan seseorang terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

3. Kerjasama antar karyawan

Yaitu, kemampuan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.

4. Tingkat kehadiran

Mengacu pada tingkat kehadiran karyawan secara teratur dan tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang disepakati.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Satriyani & Atmaja, 2021) Sinta 5	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen	Purposive Sampling	1. Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Herlambang et al., 2021) Sinta 3	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar	Metode Sampel Jenuh	1. Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(TRIANTO, 2022) Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Dedi Musliadi, 2021) DOAJ	Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Indrayani & Nanda, 2022) Sinta 5	Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Muhaimin, 2021) SCOPUS	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptamega Infra Sarana di Jakarta	Metode Sampel Jenuh	1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Agustin & Wijayanti, 2023) Sinta 5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	Teknik Probability Sampling	1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8	(Tuhagana et al., 2023) Sinta	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia	Teknik Analisis Jalur	1. Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	(Lorinka & Evyanto, 2022) Google Scholar	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam	Teknik Non Probability Sampling	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Manajemen et al., 2022) Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna	Teknik Sampling Jenuh	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2023

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Proses rekrutmen merupakan upaya perusahaan untuk menarik calon karyawan yang berkualifikasi untuk melamar posisi yang tersedia. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Penempatan yang tepat dan strategis dari karyawan dalam struktur organisasi dapat signifikan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Herlambang et al., 2021). Penelitian yang diteliti oleh (Herlambang et al., 2021) mengungkapkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

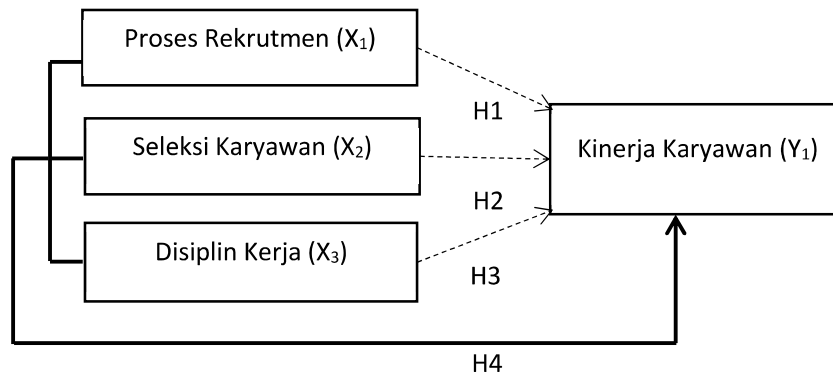
Setiap perusahaan harus menerapkan proses seleksi yang efektif untuk memilih individu yang paling cocok dan memenuhi standar persyaratan perusahaan. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menyaring dan merekrut karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi pekerjaan yang

diinginkan. Dengan menerapkan proses seleksi yang tepat, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi (Satriyani & Atmaja, 2021). Penelitian yang diteliti oleh (Dedi Musliadi, 2021) mengungkapkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada komitmen untuk mematuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai panduan yang harus diikuti oleh karyawan, serta menahan diri dari melanggar batasan dan menghindari perilaku yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Suatu orang dapat memiliki rasa disiplin kuat mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan menjaga disiplin kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif (TRIANTO, 2022). Penelitian yang diteliti oleh (Muhaimin, 2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya mengenai dampak proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti merumuskan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2023)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan eksplorasi dan analisa yang dilalui, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Proses Rekrutmen diduga memiliki dampak secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International

H2 : Seleksi Karyawan diduga memiliki dampak secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.

H3 : Disiplin Kerja diduga memiliki dampak secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International

H4 : Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, dan Disiplin Kerja memiliki dampak secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.