

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Sistem

Menurut Kurnia Cahya Lestari dan Arni Muarifah Amri (2020:7) mengemukakan bahwa Sistem adalah dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berintraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan. Pengertian sistem menurut (Erawati, 2019) sistem adalah jaringan proses kerja yang saling terkait dan berkumpul guna untuk mencapai sebuah tujuan serta melakukan suatu kegiatan. Sistem menurut (Maydianto & Ridho, 2021) gabungan dari beberapa elemen, komponen atau variabel yang saling terintegrasi guna untuk membentuk sebuah satu kesatuan sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dan sasaran. Dari beberapa pernyataan diatas mengenai pengertian sistem dapat disimpulkan bahwa sistem adalah gabungan dari kumpulan elemen, komponen atau variabel yang saling berhubungan satu sama lainnya guna untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Maydianto & Ridho, 2021)

2.1.2 Pengertian Rekrutmen

Menurut (Supriaddin, 2020) rekrutmen merupakan proses sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut

(Daspar, 2020) rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan perusahaan. Menurut (Hermawati & Indriyani, 2019) Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa Rekrutmen merupakan sekumpulan pelamar kerja yang memiliki ketrampilan, keahlian dan pengalaman kerja untuk mengisi kekosongan di tiap bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan. (Avengalista et al., 2022)

2.1.3 Tujuan Rekrutmen

Menurut Purnaya dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar organisasi.

Menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum;

- b. Menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar;
- c. Upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar harus memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya;
- d. Memenuhi prinsip *the right man, on the right place, at the right time*. melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah rencanakan sebelumnya.

Sedangkan menurut Thamrin (2019: 104-105) tujuan rekrutmen SDM adalah :

- a. Memikat pelamar yang berbobot dan berminat menerima tawaran pekerjaan
- b. Tujuan setelah pengangkatan: menghasilkan karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan.
- c. Tujuan lain: penarikan memberikan efek lain yaitu citra perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2019:89) tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan tujuan dari rekrutmen adalah menarik para pelamar sebanyak mungkin agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualifikasi dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.4 Proses Rekrutmen

Pada dasarnya rekrutmen merupakan suatu cara untuk mencari, menemukan, dan mengajak beberapa orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan atau organisasi sebagai calon karyawan dengan spesifikasi atau karakteristik yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Sukrispiyanto (2019:54) “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.” Selain itu rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.(Pratika & Islamuddin, 2022).

Proses rekrutmen merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui proses ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang melalui perekrutan. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Fokus penelitian pada proses rekrutmen diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang dipilih sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi target perusahaan. (Kurniawan Winatha, 2019)

2.1.5 Kendala-Kendala Rekrutmen

Pada saat proses perekrutan, pelamar tentu menghadapi masalah mereka sendiri untuk bisa meyakinkan perusahaan akan kemampuan mereka. Tapi bukan hanya pelamar, tim perekrutan pun memiliki hambatan dan tantangan rekrutmen mereka sendiri. Berikut ini kendala dalam rekrutmen yang biasa dihadapi perusahaan:

1. **Employer Brand Tidak Kuat**

Bukan hanya pelamar kerja yang harus menunjukkan kualitas dan brand mereka, tapi employer brand atau brand perusahaan juga penting. Pelamar kerja yang sudah memenuhi kualifikasi akan melihat perusahaan dari brand yang ditampilkan. Solusi membuat employer brand yang kuat adalah ciptakan laman resmi perusahaan yang

menarik.

2. Kurangnya Kandidat yang Berkualitas

Sebelum proses perekrutan, sudah terdapat rencana untuk merekrut kandidat berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tapi, ternyata tantangan saat proses rekrutmen adalah kurangnya kandidat yang berkualitas. pelamar kerja mungkin banyak tapi, yang berkualitas belum tentu ada.

3. Jangkauan Kandidat Terlalu Sempit

Masih berhubungan dengan poin yang kedua, kurangnya kandidat yang berkualitas bisa jadi disebabkan karena jangkauan kandidat yang terlalu sempit. Sebabnya mungkin karena promosi lowongan kerja yang kurang. Jadi tak banyak orang yang tahu bahwa perusahaan tersebut sedang mencari tenaga kerja.

4. Menargetkan Kandidat yang Pasif

Tidak semua orang bersikap aktif saat mencari kerja. Bahkan menurut riset yang pernah dilakukan LinkedIn, sebanyak 70% pencari kerja di seluruh dunia merupakan kandidat pasif. Jadi mereka yang aktif mencari kerja jumlahnya hanya 30% saja. Kandidat pasif tidak mencari, tapi mereka cenderung menunggu tawaran.

5. Menarik Kandidat Tidak Tepat

Ini adalah masalah terbesar yang banyak dialami tim rekrutmen. Menarik kandidat yang tidak tepat biasanya baru disadari setelah karyawan sudah direkrut. Karena selama proses tes dan wawancara,

waktu yang dihabiskan bersama pelamar kerja hanya sebentar.

6. Terbatasnya Staf Rekrutmen

Agar berhasil melakukan proses rekrutmen yang tepat sasaran, ini tidak hanya berlangsung saat tes atau wawancara. Dari sana tim rekrutmen bisa menentukan bagaimana mereka akan melakukan promosi lowongan kerja. Masalahnya, terkadang perusahaan kekurangan staf rekrutmen. Sementara perusahaan sedang membutuhkan proses rekrutmen besar-besaran. Kalau ini yang terjadi, mungkin saja perusahaan akan sangat kesulitan mengatur proses selanjutnya. Hasilnya bahkan jadi kurang akurat, akibatnya kandidat yang direkrut jadi kurang tepat untuk posisi yang ditawarkan.

7. Proses Rekrutmen Terlalu Rumit

Proses rekrutmen memang harus dilakukan dengan perencanaan yang baik dan detail agar lebih tepat sasaran serta bisa mendapatkan kandidat yang diinginkan. Tapi bukan berarti proses rekrutmen itu harus rumit. Justru kalau terlalu rumit, ini akan menyulitkan pelamar kerja dan staf rekrutmen sendiri.

8. Proses Rekrutmen Terlalu Rumit

Proses rekrutmen memang harus dilakukan dengan perencanaan yang baik dan detail agar lebih tepat sasaran serta bisa mendapatkan kandidat yang diinginkan. Tapi bukan berarti proses rekrutmen itu harus rumit. Justru kalau terlalu rumit, ini akan menyulitkan pelamar kerja dan staf rekrutmen sendiri.

9. Kualifikasi Terlalu Tinggi dan Tidak Realistis

Inilah pentingnya perencanaan dalam proses rekrutmen. Staf rekrutmen seharusnya bisa menentukan kualifikasi yang tepat untuk posisi yang dicari. Tidak perlu menyertakan kualifikasi yang terlalu tinggi dan tidak realistis, karena ini justru membuat lowongan kerja jadi terlihat tidak menarik.

10. Kurangnya Pengalaman Staf Rekrutmen

Meski staf rekrutmen ada dan cukup, tapi mungkin belum berpengalaman. Akibatnya proses rekrutmen jadi berjalan kurang efisien. Karena itulah beberapa perusahaan menggunakan jasa outsourcing. Keunggulan jasa ini adalah mereka memang ahlinya dalam perekrutan, jadi tahu betul cara merekrut yang efisien.

2.1.6 Indikator Rekrutmen

Menurut Kasmir (2019) Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada. Menurut Hasibuan dalam (Simbolon, 2019) indikator-indikator dari variabel rekrutmen antara lain:

Dasar Sumber Penarikan Pegawai. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan untuk diduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan pekerjaan tersebut Misalnya pada usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Sumber Rekrutmen. Adapun sumber-sumber adalah sebagai berikut :

1. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai perusahaan, yang sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan (transfer), dipromosikan (promosi), atau didemosi (demosi) untuk mengisi jabatan yang kosong melalui proses seleksi yang akan dilakukan.
2. Sumber eksternal adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong dengan menggunakan brosur, iklan dan sebagainya.

Metode Penarikan Pegawai. Adapun ada 2 sumber penarikan pegawai :

1. Metode Tertutup Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.
2. Metode Terbuka Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarkan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

2.2 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kemudian Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Kasmir (2019:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), Motivasi (M), dan kesempatan atau *Opportunity* (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam bukunya Manajemen

sumber Daya Manusia Strategik TB. Sjafrri Mangkuprawira menjelaskan manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari perspektif pengembangan perusahaan, antara lain kinerja karyawan:

1. Proses memperbaiki kinerja karyawan, serta umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan personal dalam kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
3. Keputusan penempatan, dengan penilaian kinerja dapat dilakukan tahap selanjutnya untuk proses promosi, transfer, dan demosi jabatan biasanyadidasarkan pada kinerja sebelumnya dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi kan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, sebagai umpan balik dari hasil kinerja dapat membantu proses pengambilan keputusan mengenai karir spesifik karyawan.
6. Deefisiensi dalam proses penempatan staf, baik buruknya kinerja akan berakibat pada kekuatan dan kelemahan dalam proses prosedur dalam

penempatan karyawan oleh departemen SDM.

7. Penilaian kinerja dalam bermanfaat untuk melakukan identifikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, dan rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Selanjutnya berakibat pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan berawal dari kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang salah. Melalui penilaian kinerja karyawan maka didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual berkaitan dengan kinerja serta dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah bentuk diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal, Sering kali faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Jika masalah-masalah tersebut tidak teratasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM dalam melakukan umpan balik kepada seluruh karyawan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah sebuah proses atau metode untuk mengevaluasi dan mendokumentasikan seberapa baik performa seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Proses ini adalah sebuah bagian dari sistem manajemen performa perusahaan. Dalam prosesnya, penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan cara yang sistematis dan dapat digunakan untuk memahami kemampuan seorang karyawan untuk pertumbuhan dan perkembangan lebih lanjut. Metode ini merupakan bagian dari pengembangan karir yang berisikan proses peninjauan rutin performa karyawan dalam sebuah perusahaan.

Karena pelaksanaannya yang sistematis, penilaian kinerja karyawan biasanya didasarkan pada progres karyawan terhadap suatu gol yang diatur setahun sekali dengan manajernya. Biasanya, karyawan dan manajer akan melakukan review tentang perjalanan karir karyawan selama setahun, kemudian di akhir tahun manajer akan merangkum hasil keseluruhan penilaian.

Namun, ada juga perusahaan yang melaksanakannya secara berkala, tidak hanya per tahun, tapi bisa juga per enam bulan atau per empat bulan, tergantung kebijakan perusahaan masing-masing.

Proses penilaian memberikan feedback untuk karyawan atas kinerjanya selama ini membantu manajer membuat keputusan dalam hal kenaikan gaji dan bonus, serta mengidentifikasi area-area yang membutuhkan pengembangan. Kemudian, performa rendah yang terus berlangsung dapat mengarah ke teguran

atau pemberhentian.

Untuk siapa saja yang melakukan penilaian kinerja karyawan tergantung pada metode yang dipakai. Umumnya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan yaitu penilaian dari *C-level*, penilaian terhadap diri sendiri, penilaian rekan kerja atau tim, penilaian dari atasan atau bawahan, bisa juga penilaian dari pelanggan atau klien. Untuk proses pengadaannya biasanya dirancang dan pelaksanaannya diatur oleh pihak manajemen yang berwenang atau bisa juga dari divisi HR, begitu pula dengan pengolahan data hasil penilaian.

Manfaat dan keuntungan penilaian kinerja bagi karyawan dan bagi perusahaan. Seperti sudah disebutkan sebelumnya bahwa proses penilaian kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap karir kedepannya seorang karyawan di sebuah perusahaan. Hasil dari proses penilaian ini digunakan untuk membuat beberapa keputusan bagi kedua pihak yaitu karyawan itu sendiri dan perusahaan menyangkut kompensasi, promosi, pengembangan karyawan, rencana penggajian dan kemungkinan kenaikan posisi jabatan, bonus, dan lain sebagainya.

Manfaat dan keuntungan penilaian kinerja karyawan bagi karyawan itu sendiri:

1. Memberi kesempatan untuk dapat promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji
2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Menciptakan pertumbuhan karir
4. Meningkatkan engagement karyawan
5. Membantu membuat keputusan tentang pengembangan karyawan seperti pengadaan training karyawan dan sebagainya
6. Memperkuat ikatan tim
7. Memfokuskan kembali kinerja karyawan
8. Memfasilitasi komunikasi dengan atasan

Tentunya proses penilaian kinerja karyawan ini tidak hanya memberi manfaat dan keuntungan bagi karyawan saja namun juga bagi perusahaan, karena performa yang baik dari karyawan akan berimbas baik juga bagi perusahaan. Berikut beberapa manfaat dan keuntungan penilaian kinerja karyawan untuk perusahaan :

1. Menaikkan produktivitas perusahaan
2. Membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau memberhentikan seorang karyawan
3. Membantu divisi HR mengidentifikasi berhasil tidaknya fungsi dari divisinya

4. Membantu perusahaan untuk menguatkan ikatan perusahaan dengan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi
5. Mengevaluasi gol perusahaan
6. Dijadikan sebagai referensi untuk pembuatan strategi dan sistem yang dapat mendukung kinerja karyawannya.

2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

12. Kualitas (mutu), yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
13. Kuantitas (jumlah), merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
14. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

15. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

16. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

2.3 Hubungan Antara Rekrutmen Karyawan Pada Kinerja

Hubungan rekrutmen karyawan dengan kinerja pada sesuatu perusahaan terutama PT. Raden Sukma Perdana tampaknya amat bergantung pada unsur manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah unsur manajemen itu, apakah diterapkan dengan baik atau sebaliknya.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneletian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|-----------------------------|---|--|---|
| 1 | (Nasruddin & Maufira, 2023) | Analisis Sistem Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane | Hasil menunjukkan metode rekrutmen karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane, menggunakan sistem tertutup. | Perbedaannya adalah dalam penelitian Nasruddin dan Rila Maufira objek kajian dan terdapat dua variabel x yaitu Rekrutmen dan Prifesimalisme |
| 2 | (Pebriyanti & Fadli, 2023) | Analisis Sitem Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Titra Tarum PDAM Karawang | Hasil Menunjukkan Sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Tirta Tarum PDAM Karawang, proses penerimaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun yang lebih | Perbedaannya adalah dalam penelitian Selvi Pebriyanti dan Uus MD Fadlii objek kajian |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|---|---|
| | | | diutamakan relasi kekeluargaan, namun proses penerimaan tetap dilakukan dengan baik. | |
| 3 | (Irawan et al., 2023) | Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara | Hasil Menunjukkan Proses rekrutmen di PT. Metode rekrutmen yang digunakan PT. nisa Nusantara Danisa Nusantara menggunakan metode internal dan eksternal. Setelah pelamar dinyatakan diterima di perusahaan, akan dilakukan orientasi kerja, setelah itu akan diberikan masa percobaan selama satu sampai dua minggu yang akan langsung diawasi oleh supervisor sampai dinyatakan pelamar bisa mandiri dalam melakukan | Perbedaanya adalah dalam penelitian Hendri Irawan, Tika, Miftakhur Rizal Al Anfari dan Ahmad Gunawan objek kajian dan terdapat dua variabel x rekrutmen dan seleksi |

| | | | | |
|---|----------------|---|---|--|
| | | | pekerjaanya. | |
| 4 | (RISNA, 2022) | Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja PT. Rafika Jaya Persada Nusantara Kuala Kapuas | Hasil menunjukkan bahwa proses rekrutmen terdapat pengaruh besar terhadap perusahaan agar pekerjaaan bisa berjalan dengan yang di harapkan perusahaan. | Perbedaanya adalah dalam penelitian Risna objek kajiannya |
| 5 | (Rahayu, 2023) | Analisis Rekrutmen Politik Kader Perempuan Pada Partai Amanat Nasioanal Di Kota Pekanbaru Tahun 2017-2018 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perempuan Amanat Nasional (PUAN) melakukan rekrutmen politik calonnya yaitu harus memiliki Partisan (kesetiaan yang tinggi terhadap partai). Hambatan atau faktor | Perbedaanya adalah dalam penelitian Endang Biandari Rahayu objek kajiannya rekrutmen politik kader perempuan partai amanat nasional |

| | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|
| | | | <p>penghambat rekrutmen itu sendiri karena kondisi politik ketidakpercayaan nasional, masyarakat terhadap janji-janji pejabat publik yang menjadi kendala dalam perekrutan kader perempuan, kurangnya generasi perempuan untuk ditawarkan bergabung dengan PUAN.</p> | |
| 6 | (Dinda & Siti Aisyah, 2023) | <p>Analisis metode dan perosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada PT. Prima Multi Peralatan Kota</p> | <p>Hasil bahwa PT. Prima Multi Peralatan menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal dengan sistem pendaftaran yang terbagi menjadi dua bagian yaitu sistem pendaftaran online dan manual. Prosedur rekrutmen berawal dengan adanya unit</p> | <p>Perbedaanya adalah dalam penelitian Dinda Namira Hsb Dan Siti Aisyah objek kajiannya mengetahui metode dan prosedur rekrutmen yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan</p> |

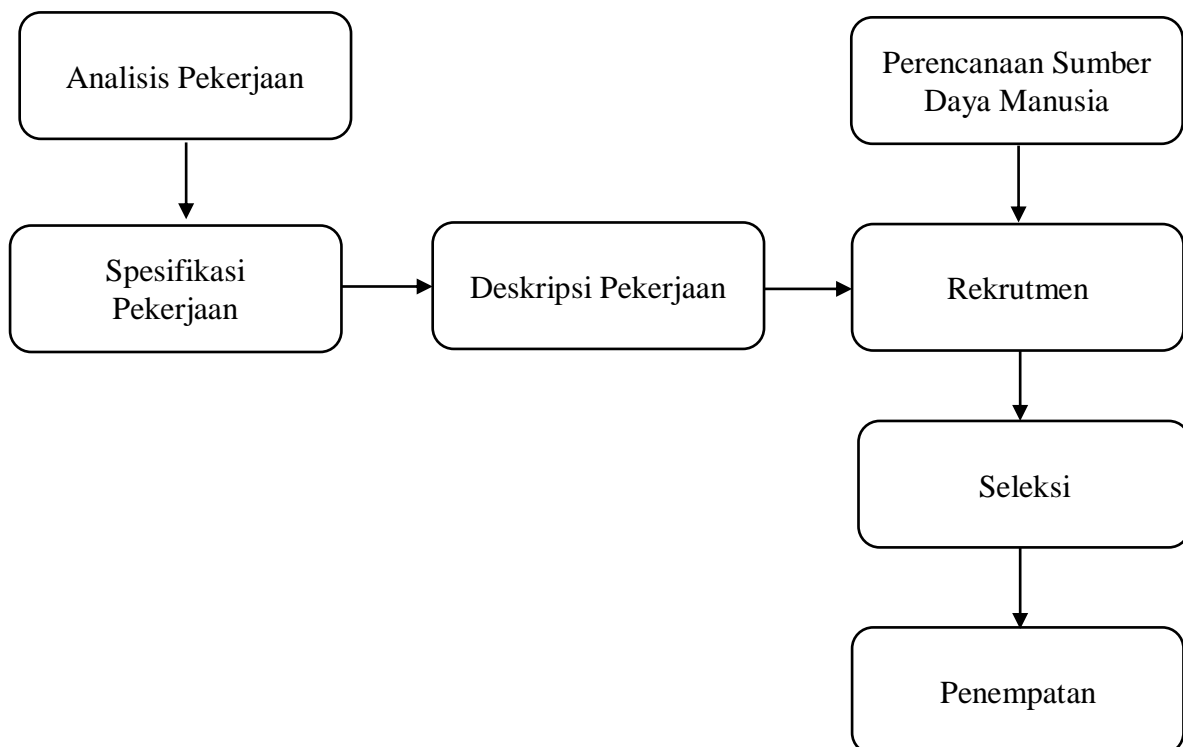
| | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|--|
| | | Medan) | tertentu yang memerlukan beberapa pegawai baru, selanjutnya pihak direksi meneruskan informasi ke bagian SDM. Ada dua metode seleksi yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. | |
| 7 | (Satriyani & Atmaja, 2021) | Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma | Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RS wijayakusuma. | Perbedaannya adalah dalam penelitian Mai Satriyanti Dan HanungEka Atmaja objek kajiannya |
| 8 | (Widowati, Retno & Agustin, 2020) | Analisis Rekrutmen Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah | Hasil menunjukkan bahwa proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah Jakarta Pusat sesuai dengan standard peranan dan kewenangan | Perbedaannya adalah dalam penelitian Retno Widowati dan Aulia Agustin objek kajiannya |

| | | | | |
|---|-------------------|---|--|--|
| | | | yang diberikan pada umumnya seperti yang tercantum dalam job description dan sudah efektif dalam mencari karyawan baru yang diperlukan oleh perusahaan. | |
| 9 | (Anggraeni, 2022) | Human Resource Information System Solusi Pelaksanaan Rekrutmen Digital Untuk Mendukung Green Business | Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia dapat menjadi solusi digital penerapan rekrutmen digital untuk mendukung Green business karena sistem informasi sumber daya manusia dapat terintegrasi dan mengumpulkan data secara terpusat serta mampu mengurangi limbah kertas dan karbon | Perbedaannya adalah dalam penelitian Tiara Anggreani melihat pentingnya pelaksanaan rekrutmen digital untuk mewujudkan <i>green business</i> , maka penelitian ini disusun dengan tujuan mengetahui proses <i>Human resource information system</i> untuk menjadi solusi dalam pelaksanaan rekrutmen digital sehingga mendukung terlaksananya <i>Green business</i> . Penelitian ini |

| | | | | |
|----|------------------------|--|---|---|
| | | | transportasi | menggunakan metode kualitatif dan literatur <i>review</i> . |
| 10 | (Mawardi et al., 2022) | Analisis Rekrutmen Karyawan Impi BurgerBar | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Impi BurgerBar dalam melakukan perekrutan tetap memperhatikan kriteria-kriteria karyawan agar tetap menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan, hal ini terbukti dari kinerja karyawan yang cukup baik sehingga bisa menjadi nilai tambah bagi Impi BurgerBar. Selain itu Impi BurgerBar menggunakan metode perekrutan melalui media sosial, | Perbedaanya adalah dalam penelitian Aditya Mawardi, Arya Rizky Prayoga dan Donna Arum O objek kajiannya |

2.5 Kerangka Teori

Menurut Riduwan dalam Ningsih (2019), Kerangka teori merupakan suatu sistem hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang telah diuraikan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk mensintesis hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesis yang berkaitan dengan variabel selanjutnya digunakan sebagai rumusan hipotesis untuk menemukan masalah yang akan dibahas. Agar masalah yang akan dianalisis lebih dekat dengan masalah penelitian, maka perlu dibuat kerangka teori sebagai prinsip dasar penelitian ini. Kerangka yang dibahas selanjutnya akan memandu penulis dalam mencari data dan informasi dalam penelitian ini untuk memecahkan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Kerangka teoritis pada penelitian ini dapat dijelaskan pada bagan di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teori