

BAB II LANDASAN TEORI & TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Job performance*

Bernadin dan rusel bahwa : “*Performace is definet as the record of out comes produced on a specifiet job function or aktiviy during time period*”.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Teori ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memungkinkan organisasi untuk menempatkan karyawan pada peran yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan mereka. Ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2.2 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik,seleksi, menemukan kandidat karyawan yang terbaik untuk dipekerjakan di perusahaan. (Harahap *et al.*, 2022). Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, 2016).

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang

perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada. (Harahap *et al.*, 2022). Rekrutmen adalah usaha atau suatu proses untuk menarik atau mendapatkan pelamar atau sejumlah karyawan yang efektif dan efisien serta memiliki kemampuan dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan (Fitrianti & Prasada, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

2.2.1 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) dalam penelitian (Ismail & Hermawan, 2022) indikator-indikator variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar sumber penarikan pegawai. Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar bagi pegawai.
2. Sumber pegawai. Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai.
3. Metode penerimaan pegawai.
 - Metode tertutup.

-Metode terbuka

2.3 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi. (Ibrahim, 2014)

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. (Ismail & Hermawan, 2022). Seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan pelamar yang telah memenuhi syarat sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjadi karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. (Fitrianti & Prasada, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian seleksi adalah suatu proses memilih seseorang yang cocok

untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu.

2.3.1 Indikator Seleksi

Menurut Siagian (2008;48) dalam penelitian (Islami *et al.*, 2023) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu :

1. Pengalaman Kerja adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.
2. Tes tertulis Bentuk test tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Tes wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang di tempat kerja mencapai hasil yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penting untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang adil

dan obyektif, berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur. Dengan memantau dan mengelola kinerja karyawan secara efektif. Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut (Sedarmaanti, 2014) disebutkan bahwa “*performanci* atau kinerja adalah *output drive for processe*, human or ouherwist, jadi dikatakan nya bahwa kinerja itu merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Juga Menurut (Sulistiani dan Rosida, 2009), “kinerja adalah catatan hasil yang dicapai dari suatu fungsi atau aktivitas tertentu oleh seorang karyawan dilakukan dalam kurun waktu tertentu”.

Demikian menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas penting karena merupakan indikator untuk menentukan caranya berusaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam perusahaan.

2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2002: 78) dalam penelitian (Sofyan, 2017) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja, Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja, Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang

dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu, Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.5 Landasan Empiris

Landasan empiris merupakan landasan yang diambil berdasarkan penelitian terdahulu, yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai bahan acuan dan pandangan dalam penelitian ini. (Susetyarini dkk., 2018

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Kesuma <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat	analisis regresi linear berganda	terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.	Terdapat perbedaan di variabel komitmen
2.	(Veritia & Daning, 2020)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara	uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara X1 dan X2 terhadap Y.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

3.	(Poernomo & Hartono, 2019)	PENGARUH Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo	teknik analisis data Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Uji T, Uji F dan Analisis Regresi Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (3,899 > 2,03951).	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
4.	(Novie <i>et al.</i> , 2023)	Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi	Teknik <i>sampling non probability sampling</i> dengan jenis random <i>sampling</i> .	terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan secara simulasi rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Terdapat perbedaan di variabel pelatihan kerja
5.	(Efendi & Winenriandhika, 2021)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. MARKETAMA INDAH	analisis deskriptif dan pengolahan data dengan menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> Teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja..	Terdapat perbedaan di variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kepuasan kerja

6.	(Islami <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong)	model persamaan struktur (SEM PLS 4).	Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan di variabel penempatan kerja
7.	(Widnyani, 2020)	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan	Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan program aplikasinya Amos.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap penempatan signifikan, pengaruh seleksi terhadap penempatan signifikan dan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai signifikan.	Terdapat perbedaan di variabel penempatan
8.	(Aji Tuhagana <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia	Teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS 25	Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

9.	(Saputra <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank	Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan metode regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.	Terdapat perbedaan di variabel perencanaan sumber daya manusia dan penempatan
10.	(Efendi & Winenriandhika, 2021)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah	Pendekatan yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengolahan data dengan menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi penuh (full mediation) antara pelatihan dengan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan di variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kepuasan kerja

11.	(Abdalla Hamza <i>et al.</i> , 2021)	<i>Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance</i>	Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) Versi 23 digunakan sebagai alat analisis statistik sementara statistik deskriptif dihitung dan digunakan dalam interpretasi temuan	bahwa tidak ada perbedaan dalam ras kandidat dan gender dalam promosi internal di Perusahaan	Terdapat perbedaan di variabel kinerja variabel
12.	(Setyawati <i>et al.</i> , 2019)	<i>The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan pendekatan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh pada kinerja dan seleksi mempengaruhi kinerja.	Terdapat perbedaan di variabel penempatan
13.	(Fitri <i>et al.</i> , 2021)	<i>The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance</i>	menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan program <i>Smart PLS</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terdapat perbedaan di variabel penempatan
14	(Sa & Darwin, 2021)	<i>Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement</i>	Teknik analisis yang digunakan adalah Persamaan Struktur Pemodelan berdasarkan VB-SEM menggunakan perangkat lunak <i>Smart PLS</i> .	Hasilnya menunjukkan bahwa lima Hipotesis pengaruh langsung diterima dan satu ditolak. Sedangkan dua hipotesis Pengaruh tidak langsung masing-masing ditolak dan diterima.	Terdapat perbedaan di variabel <i>Work-Life Balance</i> dan Tingkat Kesejahteraan

15.	(Munaty <i>et al.</i> , 2022)	<i>The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance</i>	SPSS 23	seleksi, pelatihan karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen, memiliki nilai produktivitas negatif dan signifikan	Terdapat perbedaan di variabel pelatihan
-----	-------------------------------	--	---------	--	--

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen adalah proses mendapatkan pegawai yang berkualifikasi. Maka esensinya perusahaan sedang menggantungkan nasibnya dengan memberikan kepercayaan (tanggung jawab dan wewenang) kepada pegawai baru. (Sinuhaji, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Pratisardy & Lukito, 2019) menjelaskan "sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen dan seleksi. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanya soal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi".

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. (Sari, 2018). Proses rekrutmen adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. (Efendi & Winenriandhika, 2021). Menurut (Mardianto, 2014) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/Perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong

di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. (Putri, 2022).

Penelitian terdahulu (Kesuma *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiadi *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

(Sondang, 2014) proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia. Menurut (Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, 2012) definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Proses seleksi merupakan tahapan penting dalam rekrutmen yang

bertujuan untuk memilih kandidat terbaik pada posisi tertentu di perusahaan. Tiap-tiap perusahaan mempunyai permasalahan yang berbeda dalam proses seleksi, akan tetapi masalah yang sering terjadi biasanya dikarenakan kurangnya standarisasi seleksi, kurangnya alat ukur, terjadi bias seleksi, adanya diversitas dan lain sebagainya. (Kharisma & Wening, 2023). Seleksi yang dilakukan di setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan sebagai standar perusahaan. Melalui proses ini, perusahaan akan menentukan kandidat terbaik yang dianggap memiliki kemampuan untuk melakukan tugas diperusahaannya dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seleksi yang baik, akan menghasilkan karyawan yang berpotensi membawa keuntungan bagi perusahaan dan meminimalisir kerugian perusahaan (Jaya *et al.*, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Etikawati & Udjang, 2016) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.

2.6.3 Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan

organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, *responsivitas*, *responsibilitas*, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2010). Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen SDM mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah pelamar kerja yang akan memasuki proses seleksi (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

Selain itu rekrutmen juga digunakan untuk menentukan pilihan terhadap calon karyawan/tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi oleh perusahaan. Arti penting dari proses rekrutmen antara lain adalah agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan. (Elisa, 2021).

Seleksi adalah sebagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Sebagai umpan balik dari seleksi yang telah dilakukan yakni berupa penilaian prestasi kerja. Apabila seleksi dilaksanakan dengan baik akan didapat kepuasan, semangat dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia tersebut, setiap karyawan diharapkan dapat meneruskan pentingnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja akan tercapai apabila karyawan yang dimiliki perusahaan diperoleh dari hasil seleksi yang tepat. (Lubis & Nainggolan, 2019).

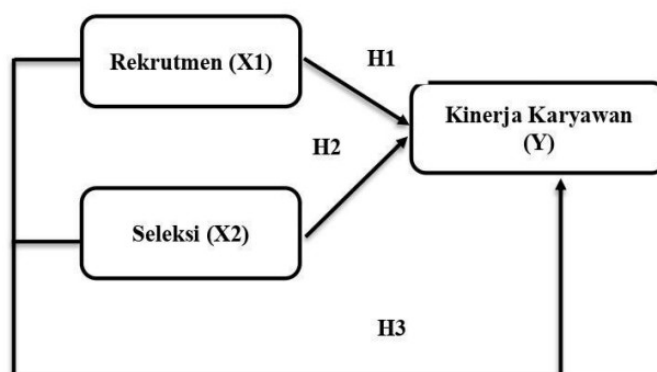
Dukungan penelitian terdahulu mengenai hubungan rekrutment dengan kinerja karyawan menurut (Silaen *et al.*, 2022) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan Sedangkan, mengenai hubungan seleksi dengan kinerja karyawan menurut (Yanto & Sitio, 2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Rekrutmen dan Seleksi bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.

2.7 Kerangka Pemikiran

. Kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan teori dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang dianggap penting, kerangka ini membantu memberikan penjelasan mengenai gambaran antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini variabel dependen adalah rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti