

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rekrutmen**

##### **1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen, menurut Handoko (2008), adalah proses mengidentifikasi dan "mengikat" calon karyawan, atau pelamar, yang memenuhi syarat untuk mengajukan aplikasi untuk pekerjaan. Selain itu, Rivai (2009) menggambarkan perekrutan sebagai urutan tindakan yang dimulai ketika bisnis membutuhkan karyawan dan berlanjut sampai menemukan kandidat ideal atau seseorang yang memenuhi persyaratan untuk posisi yang tersedia.

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2014), perekrutan adalah proses mendapatkan beberapa pekerja dari sumber saat ini sambil memodifikasi mereka untuk memenuhi kredensial yang diperlukan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencari dan memilih individu yang memenuhi persyaratan untuk pekerjaan. Proses merekrut dan mengejar kandidat yang memiliki informasi, keterampilan, kemampuan, dan dorongan yang diperlukan untuk menebus kesenjangan dalam perencanaan personalia juga dikenal sebagai rekrutmen. Menggambar dari uraian di atas, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses memilih individu yang memenuhi syarat yang telah diidentifikasi organisasi untuk mengisi posisi terbuka.

## **2. Proses Rekrutmen**

Menurut Suparni (2017) proses rekrutmen ialah dapat didefinisikan sebagai prosedur mengecualikan beberapa kandidat dari pertimbangan untuk pekerjaan dalam organisasi.

Proses rekrutmen seperti dibawah ini:

- a. Memeriksa persyaratan untuk peran dan informasi yang dibutuhkan bisnis.
- b. Mengatur prosedur perekrutan untuk staf baru.
- c. Menggunakan media sosial untuk memposting daftar pekerjaan
- d. Meninjau lamaran pekerjaan dan bicarakan dengan kandidat dalam wawancara.
- e. Memilih pelamar yang cocok untuk bisnis dan memperpanjang tawaran pekerjaan tertulis.
- f. Menerima anggota staf yang baru direkrut yang telah memenuhi persyaratan dan harapan organisasi.

## **3. Tujuan Rekrutmen**

Thamrin (2019) membagi beberapa tujuan rekrutmen SDM meliputi:

- a. Menarik kandidat yang signifikan dan termotivasi untuk menerima tawaran pekerjaan.
- b. Tujuannya adalah penunjukan untuk mengembangkan karyawan yang baik dan loyal kepada organisasi.

- c. Tujuan lainnya: reputasi perusahaan adalah salah satu efek dari penarikan.

#### **4. Indikator Rekrutmen**

Sebuah rekrutmen dapat dianggap efektif, menurut Yulismi (2016: 71), jika bisnis menggunakan banyak indikasi yang diperlukan dalam rekrutmen, seperti:

- a. Sumber-sumber rekrutmen

Dilakukan melalui 2 sumber yaitu:

- 1) Sumber rekrutmen internal

Karyawan internal perusahaan adalah kandidat terbaik yang dipilih untuk mengisi lowongan pekerjaan. Untuk mendorong para pekerja ini dan pekerja lain untuk berkinerja lebih baik, pos terbuka ini dapat diberikan kepada pekerja yang dinilai cocok. Secara internal, peran ini dapat diisi melalui promosi, penurunan pangkat, atau rotasi. Mentransfer posisi pada tingkat yang sama dikenal sebagai rotasi. Promosi adalah promosi, dan penurunan pangkat adalah penurunan pangkat.

- 2) Sumber rekrutmen eksternal

Perekrutan eksternal mengacu pada perekrutan yang berasal dari sumber selain organisasi. Jika tidak satu pun dari empat belas karyawan saat ini dinilai cocok untuk mengisi lowongan yang diperlukan, semua perusahaan dipaksa untuk merekrut dari luar

organisasi. Selain itu, jika bisnis berkembang dan kebutuhan personel meningkat sebagai hasilnya, rekrutmen ini diperlukan.

b. Metode-metode rekrutmen

1) Metode terbuka

Pengumuman layanan publik memberikan informasi tentang proses rekrutmen. Ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan jumlah aplikasi dan, akibatnya, kemungkinan mendapatkan personel yang dapat dipercaya dan kompeten.

2) Metode tertutup

Proses perekrutan dilakukan dalam lingkaran kecil, terbuka hanya untuk individu dan staf tertentu, dalam upaya untuk mengurangi jumlah aplikasi dan membuatnya lebih menantang untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat.

c. Hambatan-hambatan rekrutmen

Agar bisnis dapat mencapai tujuan dan sasarannya, berbagai kebijakan telah diputuskan dan diberlakukan, dan sebagai hasilnya, mungkin ada batasan jumlah tempat yang tersedia untuk kandidat.

d. Biaya yang digunakan

Jumlah uang yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan potensial.

## **5. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menyelaraskan harapan kandidat dan organisasi, prosedur seleksi, merekrut tes bermain peran, dan hasil kerja yang realistis semuanya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keterlibatan (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017). Melalui rekrutmen, organisasi dapat membangun hubungan dengan pemangku kepentingan yang berbeda untuk mendapatkan karyawan yang mungkin. Hal ini memungkinkan sejumlah besar pelamar untuk mempelajari lebih lanjut tentang organisasi dan akhirnya membuat keputusan apakah akan menerima tawaran pekerjaan atau tidak. Sementara rekrutmen diperlukan untuk memaksimalkan kualitas SDM supaya bisa bersaing di dunia bisnis, pekerjaan berkualitas tinggi juga akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

### **B. Seleksi**

#### **1. Pengertian Seleksi**

Kasmir (2016) mendefinisikan seleksi sebagai proses pemilihan calon karyawan berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditentukan. Marwansyah dan Mukaram (2018) mendefinisikan seleksi sebagai proses menentukan kandidat mana, dari kumpulan aplikasi, yang paling cocok untuk peran atau posisi tertentu. Proses memilih dan memutuskan pelamar mana yang disetujui atau ditolak untuk bergabung dengan perusahaan sebagai karyawan dikenal sebagai seleksi. Proses ini didasarkan pada

persyaratan tertentu yang dimiliki masing-masing organisasi (Hasibuan, 2012). Proses pemilihan pekerja berkualitas terbaik untuk mengisi posisi terbuka dikenal sebagai seleksi (Yani 2012).

## **2. Tujuan Seleksi**

Tujuan utama seleksi, menurut Kasmir (2016), adalah untuk menemukan karyawan yang memenuhi kredensial yang diperlukan. Seleksi sering memiliki tujuan utama yang jelas untuk mencapai rencana perusahaan dalam menghadapi saingan yang dipandang sebagai bahaya bagi reputasinya.

Berikut ini adalah tujuan umum dari proses seleksi karyawan:

- a. Mempekerjakan pekerja dengan standar moral dan integritas yang tinggi
- b. Mempekerjakan pekerja yang mampu dan mau.
- c. Pekerjakan pekerja yang mengalami perasaan loyalitas kepada organisasi
- d. Pekerjakan orang dengan kejujuran dan kesetiaan
- e. Mempekerjakan anggota staf yang inventif dan termotivasi.

## **3. Teori – teori seleksi**

Seleksi adalah proses menugaskan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat; kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa baik ia cocok dengan perannya baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan

(Pratiwi & Gilang, 2015). Seleksi adalah proses pemberian pekerjaan dan tanggung jawab kepada pekerja yang memenuhi persyaratan perusahaan berdasarkan prestasi, kualifikasi, keterampilan, dan minat mereka (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015).

Untuk memenuhi tanggung jawab peran yang terhubung, penting bagi semua perusahaan untuk memiliki dan menunjuk personel yang cakap untuk menempati posisi terbuka. Akibatnya, sangat penting bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai untuk peran yang akan menjadi tanggung jawab mereka. Makna lainnya, kandidat yang dipekerjakan haruslah mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Memilih karyawan untuk peran terbaik yang akan memaksimalkan kinerja mereka adalah upaya untuk membubarkan kompetensi karyawan sebanyak mungkin (Goni, 2016). Seleksi karyawan dilakukan untuk berbagai keperluan, seperti pemanfaatan tenaga kerja atau perencanaan SDM yang efisien dan efektif. Alasan-alasan ini termasuk masalah yang dihadapi, pasokan dan ketersediaan karyawan baik secara internal maupun eksternal, pengembangan karir di bidang terkait SDM, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan seleksi karyawan. Pemilihan karyawan akan membantu bisnis dalam mempersiapkan personel yang memenuhi syarat yang memenuhi persyaratan dari rencana yang dijalankan (Sutrisno, 2011).

#### 4. Proses Seleksi

Prosedur berikut juga dapat digunakan sebagai langkah umum dalam proses seleksi karyawan berdasarkan pendapat manulang dalam (Hamali 2018):

##### a. Pengisian Formulir

Selama tahap awal ini, calon pekerja diminta untuk mengisi formulir dengan informasi tentang topik-topik berikut oleh Departemen SDM perusahaan:

- 1) Mengidentifikasi detail, seperti nama, nomor telepon, dan alamat.
- 2) Data pribadi, termasuk tempat tinggal, usia, jumlah saudara kandung, tanggungan keluarga, dan status perkawinan.
- 3) Detail fisik, termasuk berat badan, tinggi badan, dan latar belakang medis.
- 4) Pendidikan.
- 5) Latar belakang profesional.
- 6) Detail tambahan, minat dan afiliasi dengan grup, dll.

##### b. Tes psikologi

Seleksi psikologis adalah metode yang digunakan untuk memilih personel pada fase kedua. Bahkan ketika perusahaan-perusahaan kontemporer di negara-negara kaya telah menggunakan seleksi psikologis, penerapannya di negara-negara miskin masih agak terbatas. Berikut ini adalah penyebab utamanya:



- 1) Bukti menunjukkan bahwa seleksi psikologis adalah instrumen yang sangat teknis yang hanya berguna bagi para ahli atau mereka yang memiliki pelatihan yang diperlukan.
- 2) Kurangnya spesialis untuk mempraktikkannya, terutama dalam usaha kecil.
- 3) Secara umum, calon karyawan memiliki pendapat yang bias tentang tes psikologis.
- 4) Tidak mungkin untuk memberikan bukti manfaat yang jelas.

c. Wawancara

Seorang pewawancara yang terampil mewawancarai karyawan potensial pada tahap berikut, yang dikenal sebagai calon karyawan pada saat wawancara. Tujuan dari pertanyaan yang disiapkan pewawancara adalah untuk memastikan apakah calon karyawan memiliki keterampilan dan kualitas yang ditentukan dalam analisis pekerjaan untuk peran yang akan mereka isi.

d. Referensi

Langkah terakhir adalah meminta referensi dari calon karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan karyawan potensial untuk memberikan referensi dari berbagai orang, termasuk karyawan saat ini dan orang luar, yang dapat menjamin karakter dan pengalaman pelamar.

## 5. Indikator Seleksi

Indikator seleksi, menurut Siagian dalam Simbolon (2018), mencakup seberapa baik seorang karyawan potensial cocok dengan lingkungan perusahaan dan seberapa baik pengetahuan, keterampilan, dan bakat mereka sesuai dengan tugas. Adapun indikator – indikator seleksi yaitu :

### a. Pendidikan

Pendidikan sangat penting untuk berkembang menjadi manusia yang kuat, lurus secara moral, dan sepenuhnya sadar. Pendidikan tujuannya ialah menciptakan orang-orang yang dapat berdampak pada lingkungan mereka. (1) Pendidikan yang harus diberikan di daerah-daerah yang diperlukan. (2) Pendidikan pelengkap atau alternatif, termasuk modifikasi, jika diperlukan. (3). Beberapa latihan dapat memenuhi jumlah pendidikan yang diperlukan.

### b. Keterampilan

Keterampilan adalah bakat atau kapasitas untuk tugas yang hanya dapat diperoleh melalui latihan.

### c. Minat

Minat adalah motivasi atau keinginan seseorang untuk hal tertentu.

### d. Pengalaman

Riwayat individu dalam mengerjakan proyek tertentu.

## 6. Faktor-Faktor yang memengaruhi Seleksi

Rivai (2018) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut mempengaruhi proses seleksi:

- a. Umur : Usia seseorang memiliki dampak signifikan pada tingkat disiplin, akuntabilitas, pengalaman, kesehatan fisik, dan loyalitas mereka. Pekerja muda biasanya kurang pengalaman, loyalitas, disiplin, dan akuntabilitas, tetapi kesehatan fisik mereka biasanya baik. Sementara pekerja yang lebih tua lebih dapat diandalkan, disiplin, berpengalaman, dan setia, kesehatan fisik mereka mulai memburuk.
- b. Jenis kelamin : Tugas yang diberikan kepada karyawan dipengaruhi oleh jenis kelamin mereka; Dibandingkan dengan karyawan pria, karyawan wanita diberi tugas yang membutuhkan lebih sedikit kecakapan fisik. Jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki, terdapat beberapa tugas dengan hasil yang lebih baik apabila diselesaikan oleh pekerja perempuan, dan sebaliknya.
- c. Kesehatan : Dua komponen membentuk kesehatan karyawan diantaranya yaitu pertama, secara umum, kesehatan mengacu pada tidak adanya penyakit serius yang dapat membahayakan pekerja lain. Produktivitas pekerja dapat menurun karena gangguan dalam perasaan kesehatan mereka yang unik; Misalnya, seorang pilot tidak diperbolehkan memakai kacamata.
- d. Tubuh : mencakup hal-hal seperti tinggi badan, berat badan, bau badan, romansa wajah, gaya rambut, langkah, dan lainnya. Faktor-faktor yang dimaksud diatas seperti rambut bersih karyawan hotel, gaya tubuh

profesional, dan tidak adanya bau badan memiliki dampak signifikan pada produktivitas pekerja dan harus dipilih dengan cermat.

## **7. Jenis Metode Seleksi**

Kaswan, (2012) mengemukakan jenis-jenis metode seleksi yang sudah lazim digunakan, meliputi:

### **a. Wawancara**

Wawancara seleksi digambarkan sebagai percakapan dari satu atau lebih individu dalam mendapatkan data dan mengevaluasi kesesuaian pelamar pada suatu posisi.

### **b. Rekomendasi dan referensi**

Hampir semua perusahaan menggunakan teknik untuk mengumpulkan informasi latar belakang sebelum wawancara karena beberapa mempertimbangkan cara untuk mempekerjakan seseorang tanpa wawancara. Pemeriksaan referensi dapat menghasilkan informasi ini dari orang lain yang mengenal individu tersebut.

### **c. Tes seleksi**

Kompleksitas dan kesulitan pekerjaan, batas anggaran organisasi, jumlah dan kaliber pelamar, dan, tentu saja, keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik kumpulan kandidat semuanya memengaruhi jenis tes yang akhirnya digunakan.

## **8. Hubungan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan harus didukung oleh prosedur seleksi yang memadai. Pekerja yang dipilih berdasarkan keahliannya dapat mendorong kolaborasi selama proses pembelajaran, yang dapat berdampak pada output pekerja (Muaja, Adolfina, & Dotulong, 2017). Salah satu komponen kunci dari upaya untuk menumbuhkan gairah kerja di antara karyawan adalah menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan mereka. Produksi tarik memiliki dampak signifikan pada proses seleksi. Kepuasan kerja karyawan akan dapat dipastikan oleh orang-orang yang benar-benar dipilih untuk pekerjaan dan jabatan. Kinerja karyawan tidak akan memenuhi kebutuhan dan harapan organisasi jika mereka dipilih secara tidak tepat, yang dapat menyebabkan kinerja rendah dan kebosanan. Faktor yang paling krusial adalah memilih kandidat yang tepat berdasarkan kemampuan mereka karena setiap karyawan antusias dan mendukung.

### **C. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Abdullah (2013) menegaskan kinerja mengacu pada pekerjaan organisasi yang diselesaikan seefektif mungkin oleh karyawan sesuai dengan arahan dari manajer atau pemimpin, serta kapasitas dan kompetensi pekerja untuk menghasilkan penalaran di tempat kerja. Seorang karyawan dapat melakukannya dengan baik jika dia menggunakan semua keterampilannya saat bekerja. Sementara itu, kinerja yang dijelaskan oleh

Hasibuan (2002), ialah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan kewajibannya berdasarkan kesempatan, kecerdasan, dan usahanya. Sesuai penjelasan Fahmi Irham (2013), kinerja mengacu pada tingkat pencapaian yang dicapai oleh kegiatan dalam memenuhi misi, tujuan, dan visi organisasi, sebagaimana dinyatakan dalam pembuatan rencana strategi organisasi otomatis. Kinerja, dalam kata-kata Moheriono (2012), adalah deskripsi tentang seberapa sukses seperangkat prosedur atau kebijakan dilakukan dalam rangka memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategis.

Sebaliknya, kinerja, dalam kata-kata Simanjuntak (2010: 1), ialah seberapa jauh tujuannya terpenuhi ketika melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai tingkat hasil yang dicapai untuk memenuhi tujuan perusahaan. Seluruh rangkaian tindakan yang diambil untuk menambah kinerja perusahaan, termasuk kinerja setiap pekerja dan kelompok kerja dikenal sebagai manajemen kinerja.

Berdasarkan beberapa sudut pandang yang disebutkan di atas, jelas bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan sehubungan dengan tugas yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah cara lain bahwa pekerja mengekspresikan pekerjaan mereka, dan biasanya dasar untuk mengevaluasi pekerja atau perusahaan. Salah satu langkah penting dalam menggapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang baik.

## **2. Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai (2010) adapun tujuan kinerja :

- a. Untuk meningkatkan kinerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
- b. Menawarkan informasi baru yang akan memungkinkan anggota staf untuk menangani masalah yang menantang dengan serangkaian tugas yang padat dan terstruktur dengan baik, dengan menetapkan tugas sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan organisasi.
- c. Meningkatkan interaksi interpersonal pekerja ketika mereka terlibat dalam kegiatan kerja organisasi.

## **3. Manfaat Penilaian Kinerja**

Mangkuprawira (2001) menegaskan bahwa tinjauan kinerja karyawan menguntungkan dari berbagai sudut pertumbuhan bisnis, terutama yang berkaitan dengan manajemen SDM. Berikut ini beberapa keuntungan dari penilaian kinerja:

Manajer dan staf dapat memperoleh manfaat dari umpan balik kinerja dalam bentuk tindakan yang sesuai untuk meningkatkan tingkat kinerja. Berdasarkan sistem merit, pengambil keputusan dapat memutuskan siapa yang harus mendapatkan penghasilan lebih tinggi dalam bentuk bonus dan gaji dengan menggunakan ulasan kinerja.

## **4. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja**

Prosedur yang dilakukan perusahaan untuk menemukan karyawan potensial disebut rekrutmen. Kinerja tenaga kerja akan mendapat manfaat dari perekrutan strategis perusahaan. Banyak akademisi mengklaim bahwa praktik perekrutan memiliki dampak besar pada output pekerja. Latif (2018) meneliti hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan, dan studi ini menghasilkan temuan yaitu perekrutan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, Tarwijo (2018) mengklaim bahwa perekrutan mempunyai dampak besar yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja.

## **5. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja**

Sunyoto (2012), menjelaskan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah seperangkat prosedur yang digunakan dalam menentukan diterima atau ditolaknya pelamar ke suatu lembaga sesudah serangkaian tes, dan itu berdampak pada kinerja karyawan. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa keberhasilan seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka capai saat melakukan kegiatan mereka sesuai dengan kriteria yang diberikan kepada mereka.

## **6. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja yaitu sifat atau angka spesifik dalam pengukuran keberhasilan suatu tujuan. Indikator kinerja yang relevan adalah sebagai berikut (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017: 366):



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

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan PT. BRI KCP Makassar Pettarani di tabel 1.

**Tabel 1.** Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti<br>Judul dan Tahun   | Variabel   | Metode<br>Analisis | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|--------------------|---|
| 1. | Penelitian jaya, Novariani & Suarjana (2018) tentang Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. | X1: rekrutmen<br>X2: Seleksi<br>Y1: Kinerja karyawan | Metode Kuantitatif | Temuan penelitian ini menunjukkan bagaimana kinerja staf Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud dipengaruhi oleh prosedur rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh perekrutan dan seleksi. Perekrutan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Seleksi juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Penelitian S,N Wibowo, (2018) tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri cabang A Yani Bandung   | X1: rekrutmen<br>X2: seleksi<br>Y1: Kinerja karyawan | Metode Kuantitatif | Temuan penelitian yang dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang A Yani Bandung tentang dampak perekrutan dan penempatan anggota staf terhadap kinerja pekerja menunjukkan bahwa baik perekrutan maupun penempatan berdampak positif yang besar terhadap kinerja pekerja.   |

Lanjutan Tabel 1

|    |   |   |                    |   |
|----|---|---|--------------------|---|
| 3. | Penelitian Yulasm, (2016) tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan   | X1:rekrutmen<br>X2: seleksi<br>Y1: kinerja karyawan                       | Metode Kuantitatif | Temuan penelitian menunjukkan bahwa perekrutan memiliki dampak menguntungkan yang besar pada kinerja bisnis, penempatan berdampak positif substansial pada kinerja karyawan, dan seleksi berdampak besar yang baik pada kinerja karyawan. |
| 4. | Penelitian Septianingtyas & Nurwanti, (2018) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja organisasi | X1:rekrutmen<br>X2: seleksi<br>Y1: kinerja karyawan                       | Metode Kuantitatif | Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, evaluasi pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, serta perekrutan dan seleksi individu semuanya meningkatkan kinerja perusahaan.   |
| 5. | Penelitian Acikgoz (2019) tentang employee recruitmen and job search towards ad multi – level integration   | X1:employee recruitmen<br>X2: job towards a multi-vers<br>Y1: Integration | Metode Kuantitatif | Temuan penelitian ini menguraikan metode di mana orang menyatakan minat dan berencana untuk melamar pekerjaan.  |

Lanjutan Tabel 1

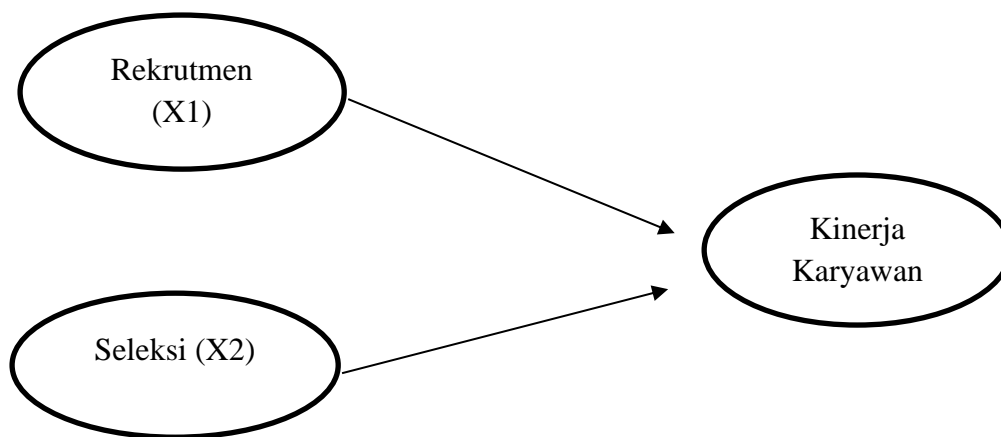
|    |   |   |                           |   |
|----|---|---|---------------------------|---|
| 6. | <p>Penelitian Muhammad Darwis Meyandie Nasution (2019) pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Dian Bahari</p>             | <p>X1: rekrutmen<br/>X2: seleksi<br/>Y1: kinerja karyawan</p> | <p>Metode Kuantitatif</p> | <p>Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat sebelumnya, sementara beberapa berspekulasi bahwa pengusaha memiliki perspektif yang berbeda dari yang disarankan sebelumnya karena perekrut tidak diharuskan untuk memilih dari daftar kategori yang telah ditentukan dalam kuesioner ini dan bebas untuk memberikan pembenaran mereka sendiri.</p> |
| 7. | <p>Penelitian Handayani &amp; Anisa Br Sinulingga, (2018) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan CV LPK Gintar</p> | <p>X1:rekrutmen<br/>X2: seleksi<br/>Y1: kinerja karyawan</p>  | <p>Metode Kuantitatif</p> | <p>Temuan penelitian ini yaitu perekrutan mempunyai dampak positif terhadap kinerja bisnis, seleksi berdampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan, dan seleksi maupun rekrutmen berdampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan.</p>  |
| 8. | <p>Penelitian Dewi &amp; Darma (2017) tentang proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan</p>                            | <p>X1:rekrutmen<br/>X2: seleksi<br/>Y1: kinerja karyawan</p>  | <p>Metode Kuantitatif</p> | <p>Hasil penelitian ditemukan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh penempatan, pelatihan, dan seleksi dan rekrutmen individu.</p>   |

Lanjutan Tabel 1

|     |   |  |                    |  |
|-----|---|--|--------------------|--|
| 9.  | Penelitian Aisyah dan Giovanni (2018) tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.     | X1: rekrutmen<br>X2: seleksi<br>Y : Kinerja          | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sangat berkorelasi dengan perekrutan dan seleksi, dan rekrutmen dan seleksi berdampak pada kinerja. |
| 10. | Penelitian Sunarsi (2018) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Mercolade Tangerang | X1: rekrutmen<br>X2: seleksi<br>Y1: kinerja karyawan | Metode Kuantitatif | Dalam hasil penelitian membuktikan pelatihan, seleksi, rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang          |

#### E. Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2014) menegaskan bahwa kerangka berpikir ialah model konseptual yang memberi gambaran hubungan antara teori dan beberapa aspek yang diidentifikasi sebagai permasalahan signifikan. Untuk mencapai tujuan organisasi, rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara negatif oleh perekrutan dan seleksi yang buruk, yang dapat merusak tujuan organisasi. Mencegah tantangan dalam merekrut dan melatih personel adalah tujuan menerapkan praktik perekrutan dan seleksi yang sesuai.



*Sumber : Diolah oleh penulis (2023)*

**Gambar 1.** Kerangka Konsep Penelitian

## **F. Hipotesis**

Hipotesis adalah solusi masalah penelitian yang dianggap memiliki tingkat masuk akal dan kebenaran teoritis maksimum (Suryabrata, 2011). Hipotesis adalah pernyataan yang mencari verifikasi atau berfungsi sebagai solusi sementara untuk pertanyaan penelitian (Praseyto & Jannah, 2012). Hipotesis yang dikembangkan berdasarkan uraian ini adalah:

- 1). Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI KCP Pettarani Makassar.
- 2). Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI KCP Pettarani Makassar.
- 3). Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI KCP Pettarani Makassar.