

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis merupakan ilmu sosial yang mempelajari tentang proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut merupakan beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian administrasi bisnis.

Menurut Y. Wayong yang dialihbahasakan oleh Rachmat (2022) “Administrasi bisnis adalah suatu bentuk keseluruhan kegiatan dimulai dari produksi barang dan jasa sampai pada pendistribusian barang dan jasa tersebut yang akhirnya sampai ditangan konsumen”.

Poerwanto (2006) mengemukakan bahwa “Administrasi bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan”.

Administrasi Bisnis memiliki objek, subjek yang dipelajari dalam administrasi bisnis adalah bentuk, bagian, dan mekanisme kerja sama, sedangkan metode yaitu cara atau ide yang dikembangkan dalam upaya mencapai tujuan kerja yang dilakukan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia atau disingkat menjadi MSDM adalah

sebuah ilmu dalam mengatur hubungan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sehingga dapat digunakan dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam prosesnya MSDM memiliki perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Menurut Melayu SP. Hasibuan dalam buku (Rumawas & Sos, n.d.) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Simamora, 2001) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2018:14).

- a) Tujuan kemasyarakatan
- b) Tujuan organisasional
- c) Tujuan fungsional
- d) Tujuan individu

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan konsisten dan berkeadilan. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif,

dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi/perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan efektif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi, kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut (Hasibuan, 2019), fungsi-fungsi MSDM yaitu sebagai berikut:

- 1. Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.**
- 2. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).**
- 3. Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.**
- 4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.**
- 5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.**

6. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi merupakan Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, ada 11 fungsi-fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan, dari fungsi-fungsi di atas dilihat bahwa kedisiplinan termasuk kedalam fungsi MSDM, dimana kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Abdullah & Othman (2019) dalam *e-recruitmen & selection* (Rianto Rahadi & mifta Farid, 2021) rekrutmen adalah proses menemukan atau

menyeleksi dan merekrut kandidat dengan kualifikasi terbaik dari dalam atau luar kandidat, mengontrak, dan mengoordinasikan karyawan baru ke asosiasi. Juga, departemen SDM bertanggung jawab untuk memilih orang yang tepat atau kandidat yang paling memenuhi syarat untuk pos untuk kebutuhan organisasi.

Menurut Mardianto (2014:8), rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Dari beberapa definsi mengenai rekrutmen tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan sebuah proses mencari, mempengaruhi, menemukan, dan menarik sebanyak mungkin calon pegawai yang memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan saat ini dan masa mendatang.

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan atau organisasi pada dasarnya memiliki tujuan tertentu dalam melakukan rekrutmen. Rekrutmen diharapkan bisa mengidentifikasi calon karyawan yang berpotensi memiliki kemampuan dan moralitas yang dibutuhkan. Dengan tujuan untuk memperjelas apa tujuan dari diadakannya rekrutmen, berikut ini merupakan tujuan yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut (Abdullah & Tantri, 2019), tujuan dari rekrutmen SDM adalah sebagai berikut:

1. Memikat pelamar yang berbobot dan berminat menerima tawaran pekerjaan.
2. Tujuan setelah pengangkatan: Menghasilkan karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan.
3. Tujuan lain: penarikan memberikan efek lain yaitu citra perusahaan. Sedangkan, Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2018), upaya penarikan atau rekrutmen pegawai harus menetapkan tujuan yang meliputi:

- a. Pemberhentian pekerja sebagai alat keadilan sosial. Pemecatan ini melayani kepentingann umum daripada kepentingan khusus yang harus didukung oleh organisasi. Penarikan pekerja harus dilakukan dengan pertimbangan yang prporisional terhadap kelompok rentan yang paling mungkin dirugikan oleh penarikan pekerja, jika diizinkan.
- b. Pengupasan pekerjaan sebagai cara untuk memaksimalkan efisiensi. Pengupasan adalah pengupasan pekerjaan yang biasanya dilakukan secara teliti. Rekrutmen bertujuan untuk merekrut calon karyawan yang berkualitas agar setelah diterima dapat memenuhi kebutuhan dan irama organisasi.
- c. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi respon politik.

2.4 Rekrutmen *Online*

2.4.1 Pengertian Rekrutmen *Online*

Rekrutmen online sendiri memiliki beberapa definisi. Menurut Linggar (2022), Secara umum rekrutmen online menggunakan internet dan perangkat lunak untuk membantu perekrutan kandidat mulai dari saat pekerjaan ditugaskan hingga staf resmi yang bergabung. Sejauh mana perusahaan menggunakan ini tergantung pada kebijakan tertentu. Namun ruang lingkup rekrutmen *online* tidak terbatas pada

tahap penyebaran informasi tentang lowongan. Rekrutmen *online* juga dapat melibatkan proses lain seperti proses penyaringan kandidat dan wawancara, bahkan hingga tahap pengenalan.

Menurut Breaugh & Starke (2000) rekrutmen *online* didefinisikan sebagai penggunaan internet untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan. Jadi, rekrutmen *online* adalah proses dan kegiatan rekrutmen dengan menggunakan teknologi internet yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar.

2.4.2 Proses Rekrutmen Online

Cappeli (2001) menjelaskan proses rekrutmen *online* terdiri dari 4 langkah sebagai berikut:

- 1. Kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, teknologi online, dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. Organisasi dapat melakukan hal ini dengan memberi informasi mengenai pekerjaan dan kondisi kerja. Apabila calon pelamar tertarik, calon pelamar harus membuat akun yang biasanya menggunakan e-mail. Setelah memiliki akun, calon melamar dapat melihat lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Apabila calon pelamar tertarik pada pekerjaan tersebut, calon pelamar akan mengajukan lamaran dengan melampirkan CV.**
- 2. Organisasi akan melakukan penyortiran pelamar. Pelamar yang layak mengikuti tahap selanjutnya akan diinformasikan melalui e-mail yang telah mereka daftarkan. Hal ini juga berkaitan dengan melakukan tes secara online, wawancara melalui media online, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan CV yang diberikan pelamar.**
- 3. Organisasi akan menghubungi calon yang diinginkan. Dengan menggunakan**

internet, organisasi dapat bekerja dengan lebih cepat untuk menghubungi calon yang paling diinginkan melalui e-mail ataupun memberi informasi melalui situs perusahaan. Idealnya, sebuah proses e-recruitment dimulai dari proses perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, dimana sebuah organisasi melakukan analisis dan rencana untuk keluar masuknya pegawai dari suatu organisasi.

4. Langkah keempat yang cukup penting, yaitu pertemuan secara langsung yang berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon pekerja. Hal ini mengacu pada membuat panggilan telepon ataupun e-mail untuk menyiapkan pertemuan dan adanya kontak fisik secara langsung.

Cappeli (2001) menyoroti pentingnya dalam proses rekrutmen *online* untuk melakukan pertemuan secara langsung pada akhir proses perekrutan. Pertemuan langsung dapat digunakan untuk memastikan kualitas pelamar secara langsung dan juga berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon pekerja.

2.4.3 Keunggulan Rekrutmen *Online*

Terdapat perubahan pandangan perusahaan dalam cara merekrut karyawan. Kesuksesan dan kemudahan penggunaan situs dengan tingkat penetrasi internet terus meningkat, pembatas geografis tidak menjadi penghalang (Ramaabaaanu & Saranya, 2014). Menurut Karim, Miah, & Khatun (2015) rekrutmen *online* memiliki 8 kelebihan diantara lain:

1. **Hemat biaya:** Iklan di internet jika dibandingkan dengan koran, majalah, dan agen tenaga kerja sangat murah. Seperti dalam sumber-sumber lain, misalnya perusahaan ingin iklan mereka muncul pada setiap hari minggu selama sebulan dengan demikian mereka harus membayar untuk empat iklan. Tetapi itu tidak berlaku di internet.

2. **Hemat waktu:** Hemat waktu dalam mengirim dan berkomunikasi antara recruiters dan job-seekers. Responnya yang langsung dan tanpa penundaan.
3. **Memperluas pencarian:** Di era internet jangkauan tidak dapat dibatasi di satu tempat saja. Jangkauan yang global menuju berbagai jenis informasi dan kegiatan dalam waktu yang tepat dan efisien biaya. Yang dapat menciptakan kandidat potensial berjumlah besar.
4. **Memberikan kejelasan:** Iklan dalam berita ketenagakerjaan, surat kabar lain, dan majalah akan memiliki batas kata, sehingga terkadang disalah artikan dan tidak cukup untuk menjelaskan profil lengkap. Sedangkan di internet tidak ada pembatasan kata.
5. **Ruang lingkup untuk kecocokan yang lebih baik:** Informasi secara terperinci disediakan dengan jelas sehingga memungkinkan kecocokan kandidat.
6. **Standardisasi:** Informasi para kandidat dikumpulkan dalam format standar. Selain mengumpulkan data, itu juga mengkonsolidasikan informasi yang diterima dari berbagai sumber.
7. **Reservoir:** Bertindak sebagai reservoir informasi, dari profil pekerjaan hingga profil kandidat tersedia bersama dengan data pemohon sebelumnya. Mengurangi penggunaan kertas: Saat pengumpulan data, pengarsipan, pekerjaan administratif dilakukan secara elektronik sehingga penggunaan kertas atau dokumentasi berkurang.

2.4.4 Indikator Rekrutmen *Online*

Rekrutmen *online* memiliki berbagai indikator yang telah dibahas oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia berikut adalah beberapa indikator utama dari rekrutmen *online* menurut para ahli :

1. Kecepatan dan Efisiensi (*Speed and Efficiency*)

Chapman & Webster J. (2003) menyatakan bahwa rekrutmen *online* memungkinkan proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan metode tradisional. Dineen & Noe (2009) menekankan bahwa penggunaan teknologi dalam rekrutmen dapat mempercepat waktu pengisian posisi kosong.

2. Biaya (*Cost*)

Pin et al. (2001) menyebutkan bahwa salah satu keuntungan utama dari rekrutmen *online* adalah pengurangan biaya yang terkait dengan iklan dan administrasi. Cober et al. (2000) menambahkan bahwa rekrutmen *online* dapat mengurangi biaya per-rekrut karena tidak memerlukan pencetakan atau distribusi fisik.

3. Aksesibilitas (*Accessibility*)

Lee (2005) mengungkapkan bahwa rekrutmen *online* memungkinkan akses yang lebih luas ke pasar tenaga kerja global, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan kandidat yang berkualitas. Parry & Tyson (2008) menyatakan bahwa rekrutmen *online* mempermudah kandidat untuk mengakses informasi pekerjaan dan mengirimkan aplikasi kapan saja dan di mana saja.

4. Kualitas Kandidat (*Quality of Candidates*)

Galanaki (2009) menemukan bahwa e-recruitment dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas karena memudahkan mereka untuk menemukan dan melamar pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Kim & O'Connor (2009) menyebutkan bahwa platform rekrutmen online sering kali menyediakan alat penyaringan yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat menemukan kandidat yang lebih cocok dengan kebutuhan mereka.

5. Pengalaman Pengguna (*User Experience*)

Braddy et al. (2003) menekankan bahwa situs web rekrutmen yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan pengalaman pengguna, yang pada gilirannya dapat menarik lebih banyak kandidat potensial. Allen et al. (2007) menyatakan bahwa antarmuka yang ramah pengguna dan proses aplikasi yang mudah dapat meningkatkan tingkat pelamar yang menyelesaikan proses aplikasi.

6. Branding Perusahaan (*Employer Branding*)

Cable & Yu (2006) menekankan bahwa e-recruitment memungkinkan perusahaan untuk mempromosikan merek mereka sebagai pemberi kerja yang menarik melalui situs web karir dan media sosial. Collins & Stevens (2002) menyatakan bahwa citra perusahaan yang positif yang ditampilkan melalui platform rekrutmen *online* dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas.

7. Interaktivitas (*Interactivity*)

Stone et al. (2006) menyatakan bahwa e-recruitment memungkinkan komunikasi yang lebih interaktif antara perusahaan dan calon karyawan, seperti melalui chatbots atau platform tanya jawab. Holm (2012) menyebutkan bahwa fitur interaktif, seperti forum atau FAQ, dapat membantu menjawab pertanyaan kandidat dengan cepat dan efektif.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapula menurut Robbins, (1996: 439) dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa “Kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu atau sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2014:408), Tujuan penilaian kinerja menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.**
- 2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok kenaikan gaji istimewa, insentif uang.**
- 3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.**
- 4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.**
- 5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:**
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi**
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.**
 - c) *Training* atau latihan.**

- d) Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*.
12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
13. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
19. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kinerja atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Menurut Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2015:172), Dimensi atau indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1. Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.**
- 2. Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang digunakan.**
- 3. Waktu kerja, yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.**
- 4. Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.**

2.5.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Edy Sutrisno (2015:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin

4. Inisiatif

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti memanfaatkan kajian penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk menyusun penelitian. Kajian terdahulu membantu dalam merumuskan langkah yang terstruktur untuk menyusun penelitian, baik dari sudut pandang teori maupun konseptual. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh proses rekrutmen secara <i>online</i> dan <i>offline</i> terhadap kinerja karyawan pada perusahaan <i>startup</i>	Menggunakan variabel X dan Y yang sama	<ul style="list-style-type: none">• Menggunakan variabel X yaitu proses rekrutmen <i>offline</i>.• Objek penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel proses rekrutmen secara <i>online</i> terhadap kinerja karyawan pada divisi <i>Information Technology</i> dengan nilai KPI sebesar 87.00% dan terdapat pengaruh variabel proses rekrutmen secara <i>online</i> terhadap kinerja karyawan pada bagian

				Marketing & Product Development dengan nilai KPI 90.52%.
2.	<i>E-recruitment</i> , Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel X dan Y yang sama.	Objek penelitian terdahulu yaitu di PT. Cakra Mandiri Perkasa.	Hasil penelitian dalam penelitian ini menyatakan bahwa: 1) <i>E-Recruitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

				<p>3) Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.</p> <p>4) <i>E-Recruitment</i>, Seleksi dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.</p>
--	--	--	--	---

	<p>Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja</p>	<p>Menggunakan variable Y yang sama.</p>	<p>Menggunakan variabel x yaitu Rekrutmen.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif akan tetapi mempunyai indikator-indikator yang perlu diperbaiki. Seperti indikator metode rekrutmen, prosedur dan kendala rekrutmen.</p>
	<p>Pengaruh E-Recruitment dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sampurna Mulia</p>	<p>Menggunakan variabel X dan Y yang sama</p>	<p>Objek penelitian terdahulu yaitu Karyawan PT Kusuma Sampurna Mulia</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa e-recruitment dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Sampurna Mulia.</p>

2	Pengaruh E-Recruitment Dan Equal Employment Opportunity (Eeo) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Perbankan Indonesia	Menggunakan variabel X dan Y yang sama	Menggunakan variabel X(2) yaitu Equal Employment Opportunity (Eeo)	Berdasarkan perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara E-Recruitment (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Industri Perbankan di Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara Equal Employment Opportunity (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Industri Perbankan Di Indonesia, serta terdapat pengaruh antara variabel E-Recruitment dan Equal Employment Opportunity (EEO) terhadap kinerja
---	---	--	--	--

				<p>pegawai (Y) pada industri perbankan Indonesia secara simultan dan parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fh yang dihasilkan sebesar 24,366 dan Ft sebesar 3,090 atau $F_h > F_t$</p>
--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Studi Kepustakaan 2024

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam proses penyusunan laporan penelitian, Peneliti mempertimbangkan pandangan para ahli dalam menetapkan kerangka pemikiran. Hal ini bertujuan untuk memberikan landasan yang sesuai dengan realitas lapangan, sehingga kesimpulan yang dihasilkan menjadi objektif sesuai dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi.

Peneliti menuangkan definisi tentang Pengertian Rekrutmen *Online* Untuk mengukur keadaan rekrutmen dalam suatu organisasi. Menurut Breaugh & Starke (2000) rekrutmen *online* didefinisikan sebagai penggunaan internet untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan. Jadi, rekrutmen *online* adalah proses dan kegiatan rekrutmen dengan menggunakan teknologi internet yang tidak

dibatasi oleh ruang dan waktu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar.

Rekrutmen *online* memiliki berbagai indikator yang telah dibahas oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia berikut adalah beberapa indikator utama dari rekrutmen *online* menurut para ahli :

1. Kecepatan dan Efisiensi (*Speed and Efficiency*)

Chappman & Webster (2003) menyatakan bahwa rekrutmen *online* memungkinkan proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan metode tradisional. Dineen & Noe (2009) menekankan bahwa penggunaan teknologi dalam rekrutmen dapat mempercepat waktu pengisian posisi kosong.

2. Biaya (*Cost*)

Pin et al. (2001) menyebutkan bahwa salah satu keuntungan utama dari rekrutmen *online* adalah pengurangan biaya yang terkait dengan iklan dan administrasi. Cober et al (2000) menambahkan bahwa rekrutmen *online* dapat mengurangi biaya per-rekrut karena tidak memerlukan pencetakan atau distribusi fisik.

3. Aksesibilitas (*Accessibility*)

Lee (2005) mengungkapkan bahwa rekrutmen *online* memungkinkan akses yang lebih luas ke pasar tenaga kerja global, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan kandidat yang berkualitas. Parry & Tyson (2008) menyatakan bahwa rekrutmen *online* mempermudah kandidat untuk mengakses informasi pekerjaan dan mengirimkan aplikasi kapan saja dan di mana saja.

4. Kualitas Kandidat (*Quality of Candidates*)

Galanaki (2002) menemukan bahwa e-recruitment dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas karena memudahkan mereka untuk menemukan dan melamar pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Kim & O'Connor (2009) menyebutkan bahwa platform rekrutmen online sering kali menyediakan alat penyaringan yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat menemukan kandidat yang lebih cocok dengan kebutuhan mereka.

5. Pengalaman Pengguna (*User Experience*)

Braddy et al. (2003) menekankan bahwa situs web rekrutmen yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan pengalaman pengguna, yang pada gilirannya dapat menarik lebih banyak kandidat potensial. Allen et al. (2007) menyatakan bahwa antarmuka yang ramah pengguna dan proses aplikasi yang mudah dapat meningkatkan tingkat pelamar yang menyelesaikan proses aplikasi.

6. Branding Perusahaan (*Employer Branding*)

Cable & Yu (2006) menekankan bahwa e-recruitment memungkinkan perusahaan untuk mempromosikan merek mereka sebagai pemberi kerja yang menarik melalui situs web karir dan media sosial. Collins & Stevens (2002) menyatakan bahwa citra perusahaan yang positif yang ditampilkan melalui platform rekrutmen online dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas.

7. Interaktivitas (*Interactivity*)

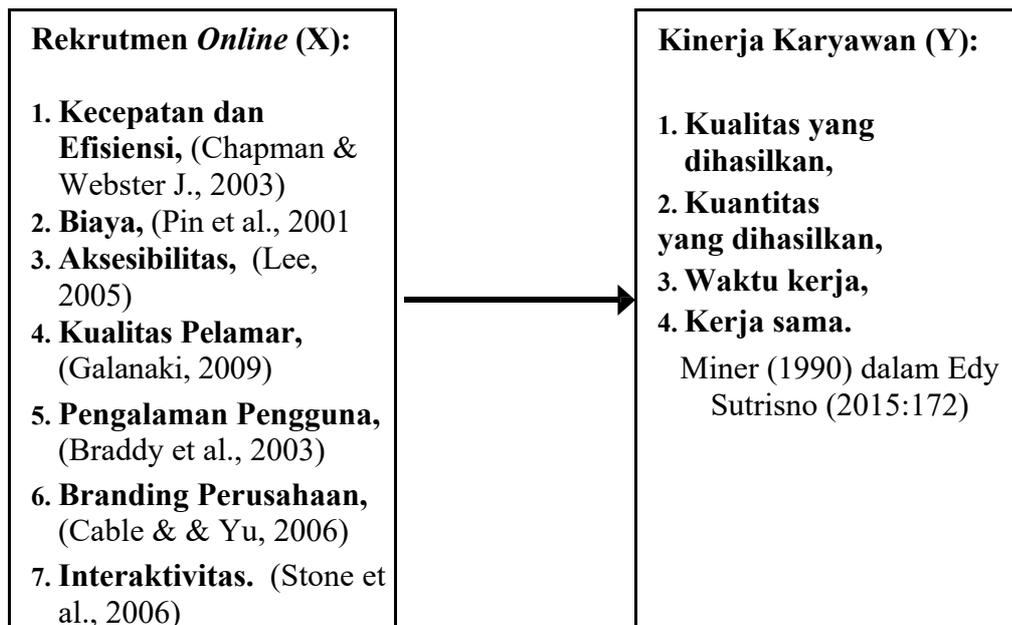
Stone et al. (2006) menyatakan bahwa e-recruitment memungkinkan komunikasi yang lebih interaktif antara perusahaan dan calon karyawan, seperti melalui chatbots atau platform tanya jawab. Holm (2012) menyebutkan bahwa fitur interaktif, seperti forum atau FAQ, dapat membantu menjawab pertanyaan kandidat dengan cepat dan efektif.

Kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:408) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2015:172), indikator kinerja yang merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yang di hasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan berkenaan dengan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
3. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjaannya.

Gambar 2. 1 Hubungan Indikator X dan Y





Judul: Pengaruh Rekrutmen *Online* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2024

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: diduga terdapat pengaruh positif rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan pengaruh dalam pelaksanaan rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia *Information Technology* Divisis *Rollout* di Jakarta.

Untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut peneliti membuat beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menunjukkan adanya pengaruh dalam pelaksanaan rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia *Information Technology* Divisis *Rollout* di Jakarta.
2. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang paling mendasar dalam manajemen sumber daya manusia. Jika proses rekrutmen dilakukan secara efisien dan efektif, maka akan berdampak pada kinerja. Di sisi lainnya rekrutmen *online* dinilai lebih baik dan lebih cepat.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam suatu organisasi yang diperoleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada PT Astra Graphia *Information Technology* Divisis *Rollout* di Jakarta.

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a) $H_0: r_s < 0$: Rekrutmen *Online* (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara rekrutmen online terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia *Information Technology* Divisis *Rollout* di Jakarta.
- b) $H_1: r_s \geq 0$: Rekrutmen *Online* (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Astra Graphia *Information Technology* Divisis *Rollout* di Jakarta.
- c) r_s : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara rekrutmen *online* (X) dan kinerja karyawan (Y).
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,0$

