**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Kerangka Teori**

**2.1.1 Rekrutmen**

Penarikan (*recruitment*) pegawaimerupakanusahauntukmemperolehsejumlahtenagakerja yang dibutuhkanperusahaan, terutama yang berhubungandenganpenentuankebutuhantenagakerja, penarikan, seleksi, orientasidanpenempatan.Penarikanpegawaibertujuanmenyediakanpegawai yang cukup agar manajemendapatmemilihkaryawan yang memenuhikualifikasi yang merekaperlukan (Malthisdan Jackson,2015:112).

Rekrutmenmerupakan proses komunikasiduaarah. Para pelamarmenghendakiinformasi yang akuratmengenaisepertiapakahrasanyabekerja di dalamorganisasibersangkutan.Organisasi-organisasisangatmenginginkaninformasi yang akurattentangsepertiapakahpelamar-pelamartersebutjikakelakmerekadiangkatsebagaipegawai.

Menurut Hasibuan (2016:28): “rekrutmenadalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

SementaramenurutKomaruddin (2014:98): rekrutmenadalah proses menarik orang-orang yang memenuhipersyaratanuntukmengajukanlamaranataspekerjaan yang belumterisi, yang terbagiatasrekrutmen internal danrekrutmeneksternal. Rekrutmen internal merupakanpromosikaryawan yang dalamoganisasi yang tujuannyauntukmenjagadanmempertahankankaryawan yang memilikikinerjabaik. Rekrutmeneksternalmelibatkanusahamenarik orang-orang dariluarorganisasiuntukmengisilowonganpekerjaanmelaluipemasanganiklan,wawancarapameranpeluangkerjadanmetodelainnya.

MenurutSiagian (2016:102),”rekrutmenadalah proses mencari, menemukandanmenarikparapelamar yang kapabeluntukdipekerjakandalamdanolehsuatuorganisasi”.

Dari definisi di atas, dapatkitasimpulkanpengertianrekrutmenadalahsuatu proses yang dilakukanolehorganisasiuntukmendapattambahanpegawaimelaluibeberapatahapansampaimendapatkancalonkaryawan yang kualifiedsesuaidenganjabatanataulowongan yang ada.

Penetapanjumlahkaryawan yang akanditarikkedalamperusahaanberdasarkanataspertimbangandarisetiapbagian, dimanamasing – masingbagiantersebutmemberitahukankepadabagianadministrasisebagaipelaksanaoperasional.

Setiap perusahaan dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan untuk mendapatkan tenaga yang cocok dengan jabatan yang dipangkunya serta yang berkualifikasi dalam bidangnya. Tujuan rekruitmen menurut Amirullah dan Hanafi, (2014:131) adalah bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan.

TujuanrekrutmenmenurutSimamora (2016:214):

1. Untukmemikatsekumpulanbesarpelamarkerjasehinggaorganisasiakanmempunyaikesempatan yang lebihbesaruntukmelakukanpemilihanterhadapcalon-calonpekerja yang dianggapmemenuhistandarkualifikasiorganisasi.
2. Tujuanpascapengangkatan (*post-hiring goals*) adalahpenghasilankaryawan-karyawan yang merupakanpelaksana-pelaksana yang baikdanakantetapbersamadenganperusahaansampaijangkawaktu yang masukakal.
3. Upaya-upayaperekrutanhendaknyamempunyaiefekluberan (*spillover effects*) yaknicitraumumorganisasiharuslahmenanjak, danbahkanpelamar-pelamar yang gagalharuslahmempunyaikesan-kesanpositifterhadapperusahaan.

Sumber lain mengatakan, tujuan rekrutmen adalah untuk mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegagalan dalam proses perekrutan akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam merekrut karyawan baru manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari karyawan yang tepat dan sesuai untuk jabatan tertentu, oleh sebab itu perlu dilakukan pengukuran terhadap tuntutan (demand) dan persyaratan-persyaratan (requirement) dari jabatan tersebut.

**Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen**

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

1. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2016:42) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dari sumber internal yaitu :

1. Tidak terlalu mahal

2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.

3. Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat.

2. Mengurangi peluang

3. Dapat meningkatkan perasaan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan pekerja (*Departing Employees*) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

1. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2016:42), sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber ekternal berasal dari :

1. Kantor penempatan tenaga kerja

2. Lembaga-lembaga pendidikan

3. Referensi karyawan atau rekan

4. Serikat-serikat buruh

5. Pencangkokan dari perusahaan lain

6. Nepotisme atau leasing

7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.

8. Sumber-sumber lainnya.

**Faktor-faktor Rekrutmen**

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Adapun faktor-faktor yang ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

1. Karakteristik Organisasional

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

2. Citra Organisasi

Banyak pelamar yang tidak mau melamar di suatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan pegawai maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan pegawai baru dalam jangka waktu yang lama, dan sistem ini kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

**Indikator Rekrutmen Karyawan**

Kawiana (2020:118), indikator rekrutmen yaitu:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:

a. Analisis pekerjaan,

b. De skripsi pekerjaan, dan

c. Spesifikasi pekerjaan.

2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja,
2. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).

3. Biaya yang diperlukan diminimalkan

4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

5. Fleksibility, artinya bagaimana kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.

6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi. Beberapa pilihan itu meliputi penggunaan pekerjaan sementara, menawarkan kerja lembur kepada karyawan yang ada, dan mensubkontrakkan pekerjaan pada organisasi lain.

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan dikerjakan tidak didefenisikan secara jelas, disamping itu apakah pekerjaan yang akan diisi itu adalah pekerjaan yang sudah ada atau termasuk pekerjaan yang baru diciptakan, persyaratan harus dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

**2.1.2. Iklim organisasi**

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai organisasi itu sendiri.

Menurut Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Badu dan Djafri (2017:117), ”iklim organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi dalam dunia kerja yang dilihat dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut.”

Menurut Simamora (2016:81), iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau keadaan psikologis dari sebuah organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam sebuah organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Dari beberapa pengertian mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa suatu tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

**Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Iklim organisasi**

Menurut Strees dalam Wirawan (2017:32) menyatakan bahwa ada lima faktor - faktor yang mempengaruhi iklim organisasi kerja karyawan, antara lain :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

1. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya saat istirahat di luat forum formal.

1. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

1. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam organisasi sebagai penghubung antara bagian dalam organisasi, agar tercipta keutuhan dalam organisasi.

1. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalam dirinya.

**Dimensi dan Indikator Iklim organisasi**

Dimensi dan Indikator iklim organisasi menurut Darodjat (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

1. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

1. Kehangatan antar pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar Pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

1. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan *support* antar pegawainya.

1. Konflik

Konflik diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

**2.1.3. Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yakni suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Marimin,dkk (2017:4) produktivitas adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber dayayanguntukmencapainya.”

Menurut Anoraga (2016:176) produktivitas adalah “Sikap mental yang harus mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:109) produktivitas adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu”.

Menurut Wijaya,dkk (2021:18) produktivitas adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber dayayangdigunakan.”

Dari definisi di atas dapat kita simpulkan pengertian produktivitas adalah suatu keluaran yang dihasilkan dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi, masukan-masukan tersebut berupa tenaga kerja, modal, bahan, dan teknologi. Keluaran yang dihasilkan diperoleh dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Anoraga (2016:178) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihanan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

1. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

1. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

1. Gizi dan kesehatan

Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

1. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk memacu prestasi.

1. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain.

1. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

1. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

1. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

1. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.

1. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

**Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2017:111),produktivitas merupakan hal sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

1. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**2.2. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama/**  **Tahun** | **JudulPenelitian** | **HasilPenelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Maringka  ( 2016) | Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 1. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh 2. Secara simultan iklim organisasi dan movitasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja | Variabel independen: iklim organisasi  Variabel dependen: Produktivitas Kerja | Penelitian terdahulu: motivasi sebagai variabel independen,  Penelitian sekarang menggunakan rekrutmen sebagai variabel independen |
| 2 | Sunarsi  ( 2017) | Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karayawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x1), seleksi (x2) dan pelatihan (x3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan | Variabel independen: Rekrutmen  Variabel dependen: Produktivitas Kerja | Penelitian terdahulu: X2:  Seleksi, Dan Pelatihan |
| 3 | Fakhira  ( 2020) | Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 (Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang | 1. Hasil uji parsial: rekrutmen memiliki nilai signifikan. 0.012 < 0,05 artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, variabel seleksi mempunyai nilai signifikan 0.044 < 0,05 artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, variabel komitmen mempunyai nilai signifikan 0.445 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, disiplin kerja mempunyai nilai signifikan 0.005 < 0,05 artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan. 2. Hasil uji simultan: nilai signifikan 0.003 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan pada KUD Pakis Malang. 3. Persentase sumbangan dari variabel rekrutmen, variabel seleksi, variabel komitmen, dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas senilai 33.8% dan 66.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. | Variabel independen: Rekrutmen  Variabel dependen: Produktivitas Kerja | Penelitian terdahulu: X2:  Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja |
| 4 | Pahlawan dan Onsardi  ( 2020) | Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja PT Agung Toyota Bengkulu | Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Agung Toyota Bengkulu | Variabel independen: Iklim Organisasi  Variabel dependen: Produktivitas Kerja | Penelitian terdahulu: menggunakan tiga variabel independen |
| 5 | Yanto (2020) | Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kingfood Bekasi | Secara parsial dan simultan Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan | Rekrutmen | Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel |
| 6 | Chengedzai Mafini  (2016) | *The Contribution Of Organisational Climate To Employee Well-Being* | *All four organisational climate dimensions were statistically significant, implying that they predict employee well-being in the service industry. The results of this study may be used by managers in similar environments as either diagnostic tools or as a reference benchmark for strategicinterventions in solving employee well-being related problems*  Keempat dimensi iklim organisasi secara statistik signifikan, menyiratkan bahwa mereka memprediksi kesejahteraan karyawan di industri jasa. Hasil penelitian ini mungkin digunakan oleh manajer di lingkungan yang sama baik sebagai alat diagnostik atau sebagai acuan acuan untuk strategi intervensi dalam memecahkan kesejahteraan karyawan terkait Keempat dimensi iklim organisasi secara statistik signifikan, menyiratkan memprediksi kesejahteraan karyawan di industri jasa. Hasil penelitian ini mungkin digunakan oleh manajer di lingkungan yang sama baik sebagai alat diagnostik atau sebagai acuan acuan untuk strategi intervensi dalam memecahkan masalah terkait kesejahteraan karyawan | Organisational Climate |  |
| 7 | Gilani  (2017) | *An exploratory study on the impact of recruitment process outsourcing on employer branding of an organisation* | *The RPO saves the time and cost of the organisation which can be useful*  *for building the brand image of the organisation though new expansions.*  *.*  RPO menghemat waktu dan biaya organisasi yang dapat berguna untuk membangun citra merek organisasi melalui ekspansi baru | *Recruitment* |  |

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu dari Fakhira (2020).Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti variabel tingkat Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan empat variabel bebas, penelitian sekarang menggunakan dua variabel bebas serta tahun penelitian.

**2.3 Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

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. Apabila seseorang direkrut, sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya maka karyawan tersebut akan lebih bergairah dalam melaksanakan tugasnya, berujung pada meningkatnyaa produktivitas karyawan bersangkutan.

Iklim organisasi merupakan karakter organisasi yang dapat dirasakan. Produktivitas karyawan akan meningkat jika iklim organisasi menunjukkan kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya menurunnya produktivitas dikarenakan tidak puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja. Menurut Badu dan Djafri (2017:118), iklim organsiasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja melalui pembentukan harapan karyawan tentang segala resiko yang akan muncul dari setiap tindakan yang dilakukan. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan rekrutmen dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, yang digambarkan dalam suatu kerangka konseptual sebagai berikut:

Rekrutmen (X1)

1. Mutu pekerjaan
2. Analisis pekerjaan
3. Deskripsi pekerjaan
4. Spesifikasi pekerjaan
5. Jumlah karyawan

1. Mutu pekerjaan

* + - 1. 2. Analisis pekerjaan
      2. 3. Deskripsi pekerjaan
      3. 4. Spesifikasi pekerjaan
      4. 5. Jumlah karyawan

H1

Produktivitas Kerja(Y)

1. Kemampuan

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja

4. Pengembangan diri

5. Efisiensi

H2

Iklim Organisasi (X2)

1. Tanggung jawab

1. Identitas individu dalam organisasi
2. Kehangatan antar pegawai
3. Dukungan
4. Konflik

Sumber: Darodjat (2015: 85)Deskripsi pekerjaan

* + - 1. Spesifikasi pekerjaan
      2. Jumlah karyawan

H3

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau bersifat praduga karena masih dibuktikan kebenarannya dan sengaja menimbulkan atau menciptakan suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2017:31), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Diduga rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Gemilang Suksestama Mandiri.

H2 = Diduga iklim organisasi kerjaberpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Gemilang Suksestama Mandiri.

H3 = Diduga rekrutmen dan iklim organisasi kerjaberpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Gemilang Suksestama Mandiri.