

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bagian pengkajian warisan ini, terdapat uraian tentang dasar-dasar teori dan sumber referensi yang akan digunakan. Uraian tersebut akan dijelaskan secara singkat dan akan menjadi landasan penting dalam mendukung analisis dalam penelitian ini untuk menyelesaikan permasalahan yang akan diselidiki.

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Sistem

Menurut Koentjaraningrat (2006:67), sebuah sistem merupakan susunan yang berfungsi dan bergerak, dan setiap cabang ilmu pasti memiliki objeknya sendiri, yang biasanya memiliki batasan. Oleh karena itu, dalam ilmu apa pun, langkah awal umumnya adalah merumuskan batasan (definisi) tentang apa yang akan dijadikan objek studi. Dengan mengacu pada definisi sistem menurut para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem adalah kelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Jogianto (2005:1), sistem merupakan jaringan prosedur-prosedur yang saling terhubung, yang digabungkan bersama untuk melaksanakan suatu kegiatan atau mencapai tujuan tertentu. Sementara menurut Jogianto (2005:2), sistem adalah kumpulan elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, sistem menggambarkan kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata, yang mencakup objek-objek nyata seperti tempat, benda, dan individu yang nyata dan aktual. Terakhir, menurut Koentjaraningrat (2006:67) (sebuah pengulangan dari kutipan sebelumnya), sistem adalah susunan yang memiliki fungsi dan gerak, dan setiap cabang ilmu memiliki objeknya sendiri, yang umumnya memiliki batasan. Oleh karena itu, langkah awal dalam setiap ilmu adalah merumuskan batasan atau definisi mengenai objek studi. Berdasarkan pandangan para ahli mengenai sistem ini,

dapat disimpulkan bahwa sistem adalah gabungan komponen dan elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Rekrutmen

Menurut Hariwijaya (2017:2), Rekrutmen adalah proses mencari individu yang berkualitas dan berakhir dengan penerimaan surat lamaran dari calon pelamar. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekelompok pelamar yang siap untuk menjalani seleksi. Penting bahwa proses rekrutmen harus selaras dengan strategi perusahaan, efisien, dan efektif. Proses rekrutmen harus sejalan dengan kemampuan organisasi untuk mempertahankan calon pegawai yang terbaik. Penggunaan spesifikasi pekerjaan sebagai dasar untuk menarik calon pegawai penting, sehingga yang diterima sesuai dengan tugas dan jabatan yang diuraikan. Setelah spesifikasi calon pegawai yang dibutuhkan teridentifikasi, langkah berikutnya adalah menentukan sumber-sumber untuk mencari calon pegawai. Terdapat dua metode rekrutmen yang dapat digunakan:

a. Metode Tertutup

Metode ini melibatkan pengumuman lowongan hanya kepada calon pegawai yang telah teridentifikasi atau yang merupakan individu tertentu. Karena cakupan pengumuman terbatas, jumlah lamaran yang masuk bisa menjadi terbatas, dan ini dapat mempengaruhi kesempatan untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas.

b. Metode Terbuka

Metode ini melibatkan pengumuman lowongan secara luas melalui media cetak atau elektronik, dengan tujuan menjangkau banyak masyarakat. Metode terbuka ini diharapkan dapat memberikan akses yang lebih luas, sehingga perusahaan memiliki pilihan yang lebih banyak.

Prinsip-prinsip rekrutmen meliputi:

- a. Kesesuaian
Calon pegawai yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai mutu yang diinginkan.
- b. Jumlah
Jumlah calon pegawai yang direkrut harus sesuai dengan jumlah posisi yang tersedia.
- c. Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen harus dikelola seefisien mungkin.
- d. Perencanaan
Keputusan strategis dan perencanaan mengenai rekrutmen harus diambil.
- e. Fleksibilitas
Sistem rekrutmen harus fleksibel untuk mengakomodasi perubahan dan kebutuhan yang berkembang.

2.1.2.1 Rekrutmen Offline

Dalam tahapan penerimaan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan sering dihadapkan pada tantangan dan ketidakpastian. Keputusan yang tidak tepat dalam analisis dan seleksi pegawai dapat berdampak buruk, seperti merekrut individu yang sebenarnya tidak sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Selain itu, risiko nepotisme juga bisa muncul terutama jika metode seleksi berdasarkan referensi digunakan. Beberapa faktor penilaian rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018) adalah sebagai berikut:

1. Metode Rekrutmen:

Dalam hal metode rekrutmen, terdapat dua pendekatan yang dapat diambil:

- a. Metode Tertutup: Pada metode ini, perekrutan dilakukan dalam lingkup yang terbatas, hanya melibatkan karyawan yang sudah ada atau individu tertentu.
- b. Metode Terbuka: Metode ini melibatkan pemberitahuan lowongan secara luas melalui media massa. Tujuannya adalah untuk memperoleh banyak lamaran dan meningkatkan peluang mendapatkan karyawan berkualitas.

2. Prosedur:

Tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen mencakup langkah-langkah seperti:

- a. Identifikasi posisi yang kosong dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Analisis jabatan yang akan diisi.
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat.
- d. Memilih metode rekrutmen yang akan digunakan.
- e. Memanggil kandidat potensial.
- f. Melakukan seleksi kandidat.
- g. Menyusun tawaran kerja kepada kandidat terpilih.
- h. Memulai proses perekrutan.

3. Sumber-Sumber Rekrutmen:

Sumber calon pegawai dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pelamar langsung, surat lamaran tertulis, rekomendasi dari pihak lain, iklan, perusahaan penyedia tenaga kerja, lembaga pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, asosiasi profesi, serikat pekerja, dan lewat program pelatihan pemerintah.

Menurut Siagian dalam Simbolon (2018), beberapa indikator seleksi mencakup kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan yang ditawarkan, serta kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan perusahaan.

Selanjutnya, beberapa indikator seleksi meliputi:

- a. Pengalaman
- b. Pengalaman calon pegawai memainkan peran penting, karena pengalaman tersebut membantu menilai penempatan posisi yang sesuai dan kemampuan untuk beradaptasi.
- c. Tes Tertulis
Tes tertulis menguji pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh calon pegawai, yang harus relevan dengan tugas yang akan diemban.
- d. Tes Wawancara
Wawancara adalah kesempatan untuk mengevaluasi kandidat lebih mendalam dan secara formal, untuk memutuskan apakah mereka cocok atau tidak untuk posisi yang tersedia.

2.1.2.2 Rekrutmen Online

Menurut Kustiawan, A.A., Or, M., Utomo A. W. B., & Or, M. (2019), istilah "online" berasal dari kata "on" dan "line", dimana "on" mengacu pada kehidupan dan "line" mengacu pada saluran. Makna dari "online" adalah kondisi di mana sebuah komputer terhubung atau terkoneksi dengan jaringan internet. Saat komputer dalam keadaan online, pengguna dapat mengakses internet dan melakukan pencarian informasi melalui proses browsing. Seiring dengan hal ini, beberapa perusahaan berusaha mengurangi dampak negatifnya dengan merancang sistem perekrutan yang nyaman, efisien, mudah, dan akurat. Tujuan utamanya adalah menghasilkan analisis yang akurat tentang calon pekerja, sehingga dapat memenuhi semua persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sistem E-Recruitment ini menggunakan teknologi internet dan teknologi lainnya yang mendukung berbagai proses di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, tahapan dari proses rekrutmen online (E-recruitment) di

PT INKA dapat diuraikan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Wibisono (2015), sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah merencanakan Sumber Daya Manusia, di mana perusahaan atau organisasi melaksanakan analisis serta perencanaan terkait aliran masuk dan keluar pegawai dari organisasi tersebut. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebutuhan akan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Di PT INKA, langkah ini melibatkan penilaian terhadap jumlah karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, dengan tujuan menempatkan mereka dalam berbagai posisi yang ada di perusahaan.
2. Langkah kedua adalah mengidentifikasi dan menganalisis lowongan pekerjaan. Perusahaan perlu menjelaskan secara terperinci mengenai posisi pekerjaan yang akan diisi oleh calon karyawan baru, termasuk persyaratan seperti batasan usia pelamar dan kriteria lainnya. Dalam proses analisis pekerjaan, perusahaan juga harus merinci aspek-aspek yang terlibat dalam menentukan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Spesifikasi yang dibutuhkan juga perlu dijelaskan secara tegas. Di PT INKA, pihak perusahaan secara detail mendefinisikan lowongan pekerjaan yang akan diisi oleh pelamar, termasuk batasan usia pelamar dan persyaratan lainnya. Informasi ini akan dimuat saat perusahaan mempublikasikan lowongan tersebut melalui job posting.
3. Langkah ketiga adalah melakukan publikasi lowongan pekerjaan. Perusahaan mengumumkan lowongan tersebut, baik dengan memasangkannya di situs web perusahaan guna menarik minat sebanyak mungkin calon pelamar yang berpotensi. Alternatif lain adalah menggunakan situs web khusus yang didesain oleh perusahaan untuk tujuan rekrutmen. Di PT INKA, perusahaan memanfaatkan situs web khusus yang telah dirancang untuk proses rekrutmen, yaitu <http://career.inka.co.id/>. PT INKA juga mempublikasikan lowongan ini di situs web resmi perusahaan mereka, www.inka.co.id/, serta melalui

platform media online seperti Facebook, Twitter, dan Instagram. Selain itu, penggunaan media cetak seperti poster dan koran juga digunakan untuk mempublikasikan lowongan di lembaga-lembaga tertentu.

4. Tahapan ke empat adalah pemindaian (scanner) pelamar. Perusahaan memeriksa dan menyaring resume para calon pelamar berdasarkan kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan di awal, atau melalui kriteria umum yang diperlukan oleh calon pekerja. Penyaringan ini sering kali dilakukan dalam waktu yang bersamaan atau just-in-time oleh perusahaan. Fasilitas ini memungkinkan organisasi untuk secara efisien mengelompokkan resume yang cocok atau tidak cocok dengan kriteria. Di PT INKA, perusahaan melaksanakan seleksi administratif dengan memeriksa Data Online Pelamar, seperti informasi ijazah dan biodata pelamar, baik secara otomatis maupun manual tergantung pada kebijakan perusahaan.
5. Langkah kelima adalah mengidentifikasi pelamar. Perusahaan lebih lanjut mengkaji informasi mengenai pelamar, baik itu melalui Curriculum Vitae (CV) atau elemen lain yang diperlukan oleh perusahaan untuk melengkapi profil calon karyawan. Perusahaan melakukan pengecekan lebih lanjut terhadap CV pelamar secara manual, sebagai faktor yang akan dipertimbangkan dalam menentukan apakah pelamar akan lolos dalam seleksi administratif.
6. Tahapan ke enam melibatkan pengelolaan surat lamaran. Perusahaan merespons dengan cepat terhadap calon pekerja yang dianggap sesuai dan memenuhi kriteria untuk posisi yang dibutuhkan. Strategi yang perusahaan terapkan harus agresif dan memanfaatkan sistem manajemen otomatis untuk menghubungi calon pekerja yang paling diinginkan dengan cepat, sebelum pesaing perusahaan berhasil melakukannya. Oleh karena itu, pengelolaan surat lamaran dan respons cepat dari perusahaan menjadi sangat penting. Di PT INKA, setelah seleksi administratif selesai, perusahaan mengirimkan email kepada

pelamar yang berhasil lolos seleksi administratif online. Mereka kemudian akan diundang untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya yang dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan.

7. Langkah ketujuh adalah mencapai kesepakatan akhir. Perusahaan memberikan hasil keputusan kepada pelamar, yang melibatkan persiapan untuk pertemuan antara pihak perusahaan dan pelamar. Pada tahap ini, kesepakatan lebih lanjut dibahas sebelum calon karyawan diterima, termasuk isi kontrak kerja dan aspek lainnya. Di PT INKA, setelah pelamar menerima email pemberitahuan dari perusahaan, mereka diundang untuk hadir di perusahaan guna melanjutkan ke tahap seleksi wawancara tahap pertama (tingkat manajer). Setelah itu, mereka akan mengikuti serangkaian tahapan seleksi seperti psikotes, pemeriksaan kesehatan, dan wawancara dengan direksi perusahaan sebelum akhirnya mencapai kesepakatan akhir.

2.1.1.3 Indikator Rekrutmen

Sesuai dengan Sudiro (2011:52), terdapat enam indikator dalam rekrutmen, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini melibatkan beberapa istilah penting, termasuk analisis jabatan (job analysis), uraian jabatan (job description), persyaratan jabatan (job specification), penilaian jabatan (job evaluation), dan penggolongan jabatan (job classification).

2. Metode Rekrutmen

- a. Metode Tertutup: Pada metode ini, perekrutan terbatas hanya kepada karyawan dan individu tertentu saja, sehingga jumlah lamaran yang masuk menjadi terbatas, yang pada akhirnya sulit untuk memperoleh karyawan berkualitas.
- b. Metode Terbuka: Metode ini melibatkan pengumuman lowongan melalui iklan di media massa. Pendekatan ini

bertujuan untuk memperoleh sejumlah besar lamaran, yang pada gilirannya meningkatkan peluang mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan.

3. Persyaratan Rekrutmen

Ini merujuk pada kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar bisa diterima sebagai karyawan, memenuhi syarat.

4. Tujuan Rekrutmen

- a. Menyediakan kelompok calon karyawan yang memenuhi persyaratan.
- b. Memastikan konsistensi dengan strategi, visi, dan nilai-nilai perusahaan.
- c. Mengurangi risiko keluarnya karyawan yang baru saja bergabung.
- d. Mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- e. Memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan peluang kerja.

5. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan

Proses ini melibatkan menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Hasil Rekrutmen

Hasil dari proses rekrutmen adalah kelompok pelamar yang akan melalui tahap seleksi untuk menjadi karyawan baru.

2.1.3 Crew kapal

Menurut Herman Budi Santoso (2012:54), seorang Anak Buah Kapal (ABK) adalah individu yang melakukan pekerjaan di atas kapal di laut, termasuk orang yang bertanggung jawab mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi, pemeliharaan, atau pelayanan kapal. Definisi ini mencakup semua individu yang bekerja di atas kapal, kecuali Nahkoda atau

Kapten, karena Nahkoda bertindak sebagai perwakilan perusahaan yang bertugas memimpin di atas kapal. ABK terdiri dari berbagai bagian, setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri, dengan tanggung jawab utama terletak pada Kapten kapal sebagai pemimpin pelayaran.

2.1.4 Kinerja

Berdasarkan pandangan yang disajikan oleh Mangkunegara dalam penelitian oleh Ariska pada tahun 2018, diungkapkan bahwa hasil prestasi yang diperoleh oleh seorang anggota staf dalam menjalankan tugasnya dengan sesuai tanggung jawabnya dapat dinilai dari segi kualitas dan jumlahnya. Di sisi lain, pandangan yang diberikan oleh Hasibuan dalam tulisan oleh Sembiring pada tahun 2018 menyatakan bahwa kontribusi yang melibatkan pengorbanan dalam bentuk tenaga, fisik, dan mental untuk menghasilkan produk dan layanan tertentu, dibalas dengan penghargaan dalam bentuk prestasi yang telah dicapai

2.1.4.1 Indikator Kinerja

Konformitas dengan pandangan yang diberikan oleh Robbins pada tahun 2016 dalam halaman 260, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja memainkan peranan sebagai instrumen untuk mengukur sejauh mana pencapaian yang telah dicapai oleh para pekerja. Beberapa parameter yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai prestasi anggota staf termasuklah: (1) Volume pekerjaan yang diselesaikan; (2) Standar hasil yang dihasilkan; (3) Pemenuhan tenggat waktu; (4) Efisiensi pelaksanaan tugas; (5) Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.

1. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah produk atau tahap yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam bentuk unit atau langkah yang diselesaikan. Oleh karena itu, prestasi seorang karyawan dapat dinilai melalui ukuran jumlah (dalam unit atau langkah) ini

2. Kualitas

Kualitas merujuk pada derajat keunggulan atau kekurangan dalam hasil pencapaian saat menyelesaikan tugas, serta pada kemampuan dan keahliannya.

3. Ketepatan waktu

Tingkat kinerja yang dicapai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan keselarasan antara hasil yang dihasilkan dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lain

4. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap elemen yang memanfaatkannya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kompetensi seseorang dalam menjalankan tugasnya secara mandiri, tanpa memerlukan bantuan atau arahan dari atasan atau pengawas.

2.1.4.2 Aspek-aspek kinerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Paramban (2018), aspek-aspek kinerja di antaranya adalah:

1. Hasil kerja

Yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

Yaitu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku diperusahaan.

3. Kreativitas

Yaitu kemampuan untuk dapat menerapkan kreatifitas dalam memecahkan masalah.

4. Kerjasama

Yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

5. Kecakapan

Yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

Di lingkungan kerja, variasi dalam tindakan dan perilaku ini akan mengakibatkan variasi tingkat kepuasan di antara individu, bahkan jika mereka bekerja di lokasi yang sama.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Beberapa faktor karakteristik individu, sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2006), adalah sebagai berikut:

1. Usia

Usia, yang merupakan jangka waktu hidup sejak kelahiran, memiliki pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi. Robbins mengungkapkan bahwa semakin usia seseorang bertambah, semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi. Ini terjadi karena kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin terbatas seiring bertambahnya usia. Keterbatasan ini pada gilirannya dapat memperkuat hubungan positif dengan atasan, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja terhadap organisasi.

2. Jenis Kelamin

Perbedaan antara pria dan wanita dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah, analisis, motivasi, kompetitivitas, sosialisasi, dan kemampuan berkomunikasi tidak menunjukkan perbedaan yang konsisten, menurut Robbins (2008).

3. Status Pernikahan

Individu yang sudah menikah cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena adanya jaminan masa depan. Tingkat absensi yang lebih rendah, pergantian karyawan yang lebih sedikit, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat terkait dengan status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah juga memiliki tanggungan lebih besar, yang dapat berkontribusi pada produktivitas mereka.

4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan yang dimiliki seseorang, semakin besar ketergantungan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Individu dengan tanggungan cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih berharga dan penting, karena penghasilan mereka berdampak pada kehidupan keluarga. Dampaknya termasuk tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan upaya untuk meningkatkan hasil kerja.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan seberapa lama seseorang telah bekerja dan memiliki dampak pada kualitas kinerja. Pengalaman kerja tidak hanya mencakup durasi pekerjaan, tetapi juga berapa banyak jenis pekerjaan atau posisi yang telah dipegang oleh individu selama kariernya.

2.1.4.3 Indikator Karakteristik Individu

Indikator adalah elemen yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kondisi atau potensi untuk melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari satu waktu ke waktu lainnya. Dalam konteks variabel karakteristik individu, Arief Subyantoro merinci indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan (*ability*)
Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaannya.
2. Nilai (*value*)
Nilai seorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati. Hubungan dengan orang-orang peningkatan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*)
Sikap adalah bentuk pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini diiringi dengan perasaan senang dan keinginan untuk mencari objek yang disenangi.
4. Minat (*interest*)
Sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau kondisi tertentu.

2.1.4.6 Komunikasi Interpesonal

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam bersosialisasi antar manusia baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Hal ini menentukan sampai seberapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif dengan adanya komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Ada pula pengertian lain, menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal, merupakan bentuk komunikasi antar komunikasi yang terjadi secara tatap muka, di mana memungkinkan setiap pesertanya untuk menangkap informasi dari reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Thoha (2008:167) komunikasi adalah “Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008: 190-191) adalah “Sebagai proses penyampaian pesan atau berita

yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera”.

2.1.4.7 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph Devito, komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator :

1. Keterbukaan (*openness*)

Keinginan yang keluar dari diri sendiri untuk menanggapi berkomunikasi dengan orang lain dengan senang hati. Hal ini sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Keterbukaan dapat disimpulkan dengan sikap apa adanya dalam menerima pesan dari beberapa pihak.

2. Empati

Kemampuan seseorang dengan merasakan apa yang dirasakan orang lain. Apabila seseorang memiliki empati, maka orang tersebut dapat memahami orang lain dan dapat berkomunikasi dengan baik.

3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Kondisi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berjalan secara efektif sehingga menimbulkan rasa nyaman. Dukungan yang diperlukan dalam komunikasi interpersonal mencakup empat aspek :

- a. Deskriptif
- b. Spontan
- c. Professional
- d. Dukungan

4. Kepositifan

Memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain menjadi lebih aktif dan menciptakan suasana komunikasi yang kondusif.

5. Kesetaraan

Pengakuan dari kedua belah pihak untuk saling menghargai dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain dengan tujuan agar tidak terjadi perselisihan ketika proses komunikasi berlangsung.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Offline dan Online Terhadap Kinerja Crew

Sistem rekrutmen offline dan Online tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun partial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat di simpulkan dari penelitian terdahulu.

Aldi Eka Oktavianto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado. Menurutnya bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel, yaitu prosedur kedatangan dan keberangkatan kapal. Pada penelitian terdahulu penulis mengambil beberapa variabel yang sama kemudian dikembangkan pada penelitian ini dengan waktu dan objek peneltian yang berbeda. Dalam hal ini penulis mengambil penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Aldi Eka Oktavianto (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

		Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado	bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Fajar Tyas Adi (2021)	Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Citra Abadi Line.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Kinerja Pelayanan (X) adalah 0,812 yang merupakan nilai positif dengan tanda. t-tabel (2,01) dengan nilai signifikan $<0,001 <0,05$.
3	Handayati (2016)	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

4	I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017)	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja berpengaruh signifikan secara (uji F) bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi R ² juga memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,856 hal ini membuktikan bahwa 85,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Ria Estiana (2019)	Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara rekrutmen dan seleksi calon karyawan secara bersama-sama mempengaruhi 35%
6	Marini Wijaya (2015)	Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses

		PT.Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara	<p>rekrutmen karyawan/abk PT.PAWB di lakukan secara Internal dan eksternal. Metode rekrutmen Internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal di lakukan bekerja sama dengan institusi pelayaran. Proses seleksi karyawan / abk PT.PAWB Menggunakan wawancara, tes dan orientasi selama 3 bulan. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi yang ada</p>
7	Richie Gozal (2017)	Analisi Rekrutmen dan seleksi pada PT.Surya Pratista Utama	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT.Surya Pratista Utama sudah di lakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai</p>

			dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut di lakukan sesuai dengan schedule perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah di buat perusahaan sebelumnya
8	Yondri Satria Pranata (2021)	Analisis Rekrutmen dan seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudera Kota Regat Kabupaten Indragiri Hulu	Hasil penelitian ini Variabel rekrutmen karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudera berada pada kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1.247, dan pada rekapitulasi seleksi dapat di simpulkan variable seleksi karyawan pada PT. Alfa Kencana samudera Bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1.745.
9	Muhammad Iqbal Lutfi (2022)	Pengaruh Kualitas Pelayanan,	Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu

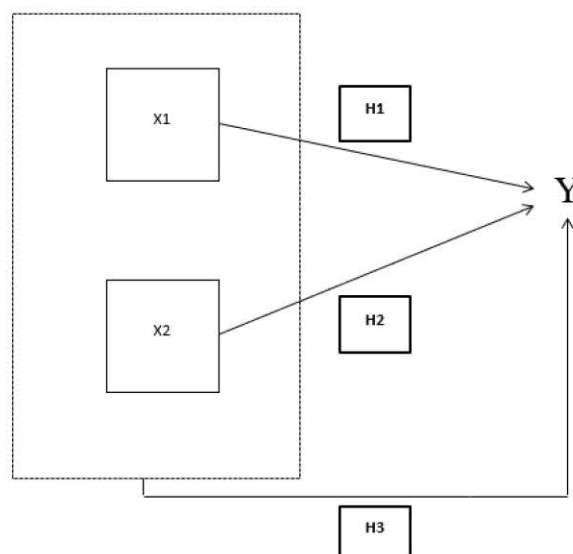
		ketepatan waktu dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan jasa keagenan pengurusan surat persetujuan berlayar (SPB) di PT. Bahtera Setia Gresik	dan Kepercayaan saling berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa keagenan pengurusan Surat Persetujuan Berlayar (SPB) di PT. Bahtera Setia Gresik.
--	--	---	--

Sumber: Google Scholar (2023).

2.3.1 Kerangka Berpikir

Perusahaan yang ingin perusahaannya beroperasi terus menerus harus dapat memuaskan setiap pelanggannya. Kepuasan pelanggan merupakan perbandingan antara kenyataan yang dirasakan konsumen dengan apa yang mereka harapkan. Jika apa yang dirasakan klien lebih dari yang diharapkan, berarti klien puas. Jika pelanggan puas, mereka cenderung untuk mengulangi pembelian atau merekomendasikan produk atau layanan tersebut kepada pihak lain di masa depan, dan pelanggan akan lebih loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah konsep pemikiran seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu pernyataan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan (Sugishirono, 2011:6). Dari rumusan masalah di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Di duga Rekrutmen offline (X1) berpengaruh secara partial terhadap kinerja (y) crew kapal KM.Kendahaga Nusantara 12

H2= Di duga Rekrutmen Online (X2) berpengaruh secara partial terhadap kinerja (y) crew KM.Kendahaga Nusantara 12

H3= Di duga sistem Rekrutmen online (X1) dan offline (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (y) crew kapal KM.Kendahaga Nusantara 12