

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Meiyer (2020) adalah upaya untuk menemukan dan memotivasi calon tenaga kerja agar bersedia mengajukan lamaran untuk posisi pekerjaan yang masih tersedia di dalam perusahaan. Menurut Yohana (2021) *Recruitment is the process of obtaining qualified candidates to fill vacant jobs or positions within an organization.* Pendapat tersebut menjelaskan rekrutmen adalah proses mendapatkan calon pekerja atau anggota organisasi baru yang berkualifikasi untuk mengisi pekerjaan atau posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Menurut Hamza, et al. (2021) *Recruitment refers to the process of attracting and selecting candidates for job vacancies within an organization. It involves methods such as job bidding, job posting, and employee references, both internally and externally, to ensure the right candidates are selected for the positions.* Pendapat diatas mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, memilih, menemukan, dan menarik individu terbaik untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen menurut Munaty et al. (2022) *Recruitment is the process of gathering applicants for a job position. It involves attracting and identifying potential candidates who may be suitable for the job.* Pendapat diatas mengatakan rekrutmen adalah proses yang harus dipandu oleh spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan

untuk mengisi posisi tertentu. Menurut Widayat (2023) Rekrutmen adalah suatu aspek krusial dalam mendapatkan tenaga kerja yang tepat yang kebutuhan perusahaan akan membuka peluang pekerjaan bagi seseorang yang mempunyai kapasitas dan keahlian sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan.

Tabel 2.1
Definisi Rekrutmen

No.	Penulis/Tahun	Definisi
1	Meiyer (2020)	Rekrutmen adalah upaya untuk menemukan, menarik, dan memotivasi calon tenaga kerja agar bersedia mengajukan lamaran untuk posisi pekerjaan yang masih tersedia di dalam perusahaan.
2	Yohana (2021)	Rekrutmen adalah proses mendapatkan calon pekerja atau anggota organisasi baru yang berkualifikasi untuk mengisi pekerjaan atau posisi yang kosong dalam suatu organisasi.
3	Hamza, et al. (2021)	Rekrutmen merupakan proses mencari, memilih, menemukan, dan menarik individu terunggul untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia.
4	Munaty et al. (2022)	Rekrutmen adalah proses yang harus dipandu oleh spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk mengisi posisi tertentu.
5	Widayat (2023)	Rekrutmen adalah suatu aspek krusial dalam mendapatkan tenaga kerja yang tepat yang kebutuhan perusahaan akan membuka peluang pekerjaan bagi seseorang yang mempunyai kapasitas dan keahlian sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan.

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah penarikan calon karyawan untuk dipekerjakan di perusahaan dengan mencari pelamar terbaik untuk mengisi kekosongan jabatan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Meiyer (2020) faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang tersedia.

Sumber daya manusia yang tersedia memiliki dampak yang mempengaruhi proses rekrutmen.

2. Kualitas dan efektivitas strategi rekrutmen yang digunakan perusahaan.

Strategi rekrutmen yang baik oleh perusahaan memungkinkan perusahaan menarik bakat calon karyawan yang memiliki kapasitas dan berkualitas..

3. Citra perusahaan sebagai tempat kerja.

Citra perusahaan berpengaruh dalam menarik calon karyawan. Sebuah citra yang positif mencerminkan kesehatan, kenyamanan, dan reputasi perusahaan, menciptakan daya tarik bagi para calon karyawan.

4. Kebutuhan perusahaan terhadap karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Kebutuhan perusahaan terhadap karyawan dengan kualifikasi tertentu sangat memengaruhi rekrutmen.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Rekrutmen

Tabel 2.2
Indikator Rekrutmen

Meiyer (2020)	Yohana (2021)	Hamza, et al. (2021)	Munaty (2022)	Widayat (2023)
1. Jumlah pelamar berkualitas 2. Waktu perekrutan 3. Biaya perekrutan 4. Keberhasilan perekrutan	1. Proses mendapatkan calon yang sesuai 2. Kebutuhan perusahaan	1. Formulir aplikasi 2. Data CV 3. Referensi karyawan	1. Sumber rekrutmen 2. Metode rekrutmen 3. Spesifikasi pekerjaan	1. Efektivitas iklan lowongan 2. Kualifikasi pelamar 3. Efektivitas sumber rekrutmen 4. Waktu mengisi lowongan kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.2 indikator yang diambil peneliti adalah menurut Meiyer (2020).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komponen rekrutmen menurut Meiyer (2020) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pelamar yang berkualitas

Pelamar yang berkualitas cenderung memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan mempunyai keahlian khusus.

2. Waktu perekrutan

Indikator ini merujuk pada metrik yang mengukur lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses rekrutmen dari awal hingga akhir.

3. Biaya perekrutan

Mencakup semua biaya yang terkait dengan proses mencari, menarik, dan memilih karyawan baru.

4. Keberhasilan perekrutan

Mencakup aspek waktu pengisian posisi, kualitas kandidat yang diterima, retensi karyawan baru, dan dampak positif terhadap produktivitas tim.

2.1.2 Seleksi

2.1.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi menurut Meiyer (2020) Proses seleksi merupakan langkah pemilihan individu dari sejumlah pelamar yang paling sesuai dengan standar seleksi untuk posisi yang sedang dibuka di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Yohana (2021) *Selection is the process of choosing individuals with specific qualifications to fill existing or newly opened positions*. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa seleksi dapat diartikan sebagai alat untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi yang ada atau posisi yang baru dibuka. Menurut Hamza, et al. (2021) *Selection is the process of choosing the most suitable candidates from the pool of applicants recruited for a job vacancy*. Pendapat di atas menjelaskan bahwa seleksi merupakan langkah evaluasi dan wawancara terhadap calon pekerja untuk suatu posisi tertentu, dengan tujuan memilih kandidat yang paling sesuai untuk peran kerja yang ditawarkan. Seleksi menurut Munaty (2022) *Selection is the process of choosing the best candidates from the pool of applicants. It involves evaluating and assessing the candidates to determine who is most suitable for the job*. Pendapat di atas mengatakan seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Proses seleksi merupakan bagian dari rangkaian khusus yang

mempunyai tujuan menilai potensi pelamar dan mengambil keputusan penerimaan individu sebagai bagian dari karyawan (Widayat 2023).

Tabel 2.3
Definisi Seleksi

No.	Penulis/Tahun	Definisi
1	Meiyer (2020)	Proses seleksi merupakan langkah pemilihan individu dari sejumlah pelamar yang paling sesuai dengan standar seleksi untuk posisi yang sedang dibuka di suatu perusahaan atau organisasi.
2	Yohana (2021)	Seleksi dapat diartikan sebagai alat untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi yang ada atau posisi yang baru dibuka.
3	Hamza, et al. (2021)	Seleksi merupakan langkah evaluasi dan wawancara terhadap calon pekerja untuk suatu posisi tertentu, dengan tujuan memilih kandidat yang paling sesuai untuk peran kerja yang ditawarkan.
4	Munaty (2022)	Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Seleksi melibatkan serangkaian tes untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.
5	Widayat (2023)	Proses seleksi merupakan bagian dari rangkaian khusus yang mempunyai tujuan menilai potensi pelamar dan mengambil keputusan penerimaan individu sebagai bagian dari karyawan.

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi adalah proses memilih untuk pemutusan diterima atau ditolak pilihan kandidat calon pelamar yang akan bekerja di perusahaan untuk bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Menurut Munaty (2022) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seleksi, antara lain:

1. Keputusan seleksi

Keputusan seleksi didasarkan pada tes-tes yang telah dilakukan sebelumnya. Keputusan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

2. Evaluasi medis

Evaluasi medis bertujuan untuk mengurangi tingkat absensi, biaya medis, dan biaya asuransi jiwa, serta memastikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan tertentu.

3. Surat pengangkatan

Surat pengangkatan dikeluarkan untuk menunjuk pelamar yang telah dipilih menjadi karyawan. Surat pengangkatan karyawan dilakukan agar memberi tahu calon pelamar sudah diterima di perusahaan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Seleksi

Tabel 2.4
Indikator Seleksi

Meiyer (2020)	Yohana (2021)	Hamza, et al. (2021)	Munaty (2022)	Widayat (2023)
1. Jumlah kandidat yang lolos 2. Waktu seleksi 3. Biaya seleksi 4. Keberhasilan seleksi	1. Prosedur seleksi yang digunakan 2. Kualifikasi peserta seleksi 3. Kualitas penyeleksi	1. Tes psikometrik 2. Wawancara 3. Pusat penilaian	1. Pengalaman kerja 2. Tes tulis 3. Tes wawancara	1. Kinerja wawancara 2. Hasil penilaian 3. Kesesuaian pekerjaan 4. Kepuasan manajer

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.4, penulis menggunakan indikator menurut Munaty (2022).

Menurut Munaty (2022) terdapat beberapa indikator seleksi adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja

Pengalaman yang dimiliki oleh calon karyawan memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan. Pengalaman ini menjadi salah satu indikator penting dalam proses seleksi karena menunjukkan kemampuan calon karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang serupa sebelumnya.

2. Tes tulis

Tes tertulis digunakan untuk menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan yang akan diemban oleh calon karyawan. Tes ini membantu dalam menilai kemampuan teknis dan teoritis pelamar, dengan tes tulis dalam seleksi dapat melihat sejauh mana pengetahuan mengenai tugas yang akan diisi.

3. Tes wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam untuk mengevaluasi penerimaan atau tidaknya (*acceptability*) seorang pelamar. Wawancara membantu dalam menilai kemampuan komunikasi, kepribadian, dan kesesuaian pelamar dengan budaya perusahaan. Hal ini seorang manajer sumber daya manusia dapat mengetahui lebih dalam karakteristik seorang calon karyawan baru atau pelamar.

2.1.3 Penempatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Suwanto (2019) *Placement is assigning employees to specific positions within a company based on their education, experience, and interest, in compliance with applicable procedures.* Pendapat diatas mengatakan bahwa penempatan kerja adalah proses penempatan baru sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah di preparasi sebelumnya. Penempatan kerja menurut Meiyer (2020) adalah proses yang dilaksanakan untuk menetapkan atau mengarahkan seorang pekerja berdasarkan syarat-syarat yang dibutuhkan pada tugas dan posisi yang tersedia di struktur organisasi perusahaan. Menurut Yohana (2021) *Job placement is the process of assigning responsibilities to employees according to their abilities and skills. Proper job placement is crucial as it allows employees to easily complete their tasks.* Pendapat tersebut menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah proses penugasan tanggung jawab kepada pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Menurut Widayat (2023) Penempatan kerja merupakan suatu bagian penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing tinggi. Karena penempatan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan kepada individu yang baru diterima perusahaan melalui tahap-tahap seleksi perusahaan yang tepat mampu membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Solikhah (2024) *Job placement is the process of assigning tasks and jobs to employees who pass the selection to be carried out according to the predetermined scope, and can account for all risks and possibilities that occur for duties and work, authority, and responsibility.* Pendapat tersebut mengatakan penempatan kerja adalah proses

penugasan tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan, serta dapat mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi untuk tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab.

Tabel 2.5
Definisi Penempatan kerja

No.	Penulis/Tahun	Definisi
1	Suwarto (2019)	Penempatan kerja adalah proses penempatan baru sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah di preparasi sebelumnya.
2	Meiyer (2020)	Penempatan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk menetapkan atau mengarahkan seorang pekerja berdasarkan syarat-syarat yang dibutuhkan pada tugas dan posisi yang tersedia di struktur organisasi perusahaan.
3	Yohana (2021)	Penempatan kerja adalah proses penugasan tanggung jawab kepada pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Penempatan karyawan dalam suatu organisasi sangat penting karena dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya.
4	Widayat (2023)	Penempatan kerja merupakan suatu bagian penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing tinggi.
5	Solikhah (2024)	Kerja adalah proses penugasan tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan, serta dapat mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi untuk tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab.

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa penempatan kerja adalah penugasan kerja kepada karyawan berdasarkan ketentuan dan kebutuhan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan

agar terciptanya keseimbangan dan kompetensi karyawan guna kinerja karyawan yang lebih baik dan sehat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Suwanto (2019) Penempatan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

1. Keterampilan karyawan

Keterampilan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan penempatan kerja mereka. Penempatan kerja adalah proses mengalokasikan karyawan ke posisi atau tugas tertentu dalam organisasi. Keterampilan karyawan menjadi penentu masa depan maju tidaknya sebuah perusahaan.

2. Pengalaman karyawan

Karyawan yang memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan tertentu cenderung lebih mampu beradaptasi, bekerja efisien, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan tim atau perusahaan. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat menciptakan tantangan dalam menghadapi tugas-tugas tertentu, yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Kebutuhan organisasi

Kebutuhan organisasi yang dinamis dan berkembang memainkan peran krusial dalam menentukan penempatan kerja yang efektif. Organisasi yang memahami dengan baik kebutuhan mereka, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun pengalaman karyawan, dapat secara strategis

menempatkan individu di posisi yang sesuai. Manajemen harus mempertimbangkan kebutuhan sesuai posisi yang akan diisi oleh karyawan.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Tabel 2.6
Indikator Penempatan Kerja

Suwarto (2019)	Meiyer (2020)	Yohana (2021)	Widayat (2023)	Solikhah (2024)
1. Pendidikan 2. Pengetahuan terkait pekerjaan 3. Keterampilan 4. Pengalaman kerja	1. Kecocokan karyawan dengan pekerjaan 2. Kepuasan karyawan 3. Produktivitas karyawan setelah penempatan	1. Keahlian karyawan 2. Kemudahan karyawan dalam menyelesaikan tugas	1. Kepuasan kerja 2. Kinerja dalam peran baru 3. Waktu untuk produktivitas 4. Peluang pengembangan karir	1. Kebutuhan perusahaan 2. Prasyarat posisi 3. Kompetensi karyawan

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan dari 5 tabel diatas, penulis menggunakan indikator menurut Suwarto (2019).

Menurut Suwarto (2019) indikator penempatan kerja adalah:

1. Pendidikan

Indikator penempatan kerja mengenai pendidikan merujuk pada sejumlah faktor yang menunjukkan sejauh mana pendidikan seseorang memengaruhi kemungkinan dan kualitas penempatan kerja. Pendidikan sangat penting untuk mengukur sejauh mana pengetahuan karyawan akan posisi yang akan diisi.

2. Pengetahuan terkait pekerjaan

Indikator ini membantu mengevaluasi sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.

3. Keterampilan

Pemahaman yang baik terhadap persyaratan keterampilan ini dapat membantu calon pekerja mempersiapkan diri dan meningkatkan peluang penempatan kerja yang sukses.

4. Pengalaman kerja

Seberapa lama seseorang telah bekerja dalam suatu bidang atau posisi tertentu. Pengalaman yang lebih panjang cenderung menjadi indikator positif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Meiyer (2020) yaitu hasil dari seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan merujuk pada standar tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Istilah lain yang sering digunakan adalah hasil kinerja manusia dapat diukur melalui produktivitas, ketidakhadiran, pergantian pekerja, loyalitas, dan tingkat kepuasan. Menurut Yohana (2021) *Employee performance is the output produced by employees that influences the success of an organization or company in achieving its goals*. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hamza, et al. (2021) *Employee performance refers to the effectiveness and productivity of employees in carrying out their job responsibilities within an organization*. Pendapat diatas mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian tugas-tugas di tempat kerja yang membangun keberhasilan pekerjaan karyawan. Kinerja yang baik dari penilaian individu akan membantu

perusahaan dengan mencapai tujuan, dan karyawan harus sangat bertanggung jawab di perusahaan tempat kerja agar mencakup penilaian sejauh mana individu tersebut berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Munaty (2022) *Employee performance refers to the effectiveness and efficiency with which employees carry out their job responsibilities. It is influenced by various factors such as selection and training processes, and it is crucial for achieving the company's goals and providing better service.* Pendapat diatas mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses manajemen sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek seperti perolehan, pelatihan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja (Munaty 2022). Menurut Widayat (2023) Kinerja karyawan ialah aspek yang sangat krusial bagi suatu perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kesuksesan perusahaan, peran pentingnya kinerja karyawan sebagai salah satu aspek dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, tercapainya prestasi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Tabel 2.7
Definisi-Definisi Kinerja Karyawan

No.	Penulis/Tahun	Definisi
1	Meiyer (2020)	Kinerja yaitu hasil dari seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan merujuk pada standar tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
2	Yohana (2021)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3	Hamza, et al. (2021)	Kinerja merupakan suatu pencapaian tugas-tugas di tempat kerja yang membangun keberhasilan pekerjaan karyawan.
4	Munaty (2022)	Kinerja karyawan adalah hasil dari proses manajemen sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek seperti perolehan, pelatihan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja.
5	Widayat (2023)	Kinerja karyawan ialah aspek yang sangat krusial bagi suatu perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kesuksesan perusahaan, peran pentingnya kinerja karyawan sebagai salah satu aspek dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemutusan diterima atau ditolak pilihan kandidat calon pelamar yang akan bekerja di perusahaan untuk bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widayat (2023) faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara parsial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala hal

yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis.

2. Gaya kepemimpinan

kepemimpinan memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena cara pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mendukung tim mereka dapat menentukan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di suatu tempat kerja, yang membentuk perilaku dan sikap para karyawan.

4. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan

Semua langkah ini secara sinergis meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover

2.1.4.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2.8
Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Maiyer (2020)	Yohana (2021)	Hamza, et al. (2021)	Munaty (2022)	Widayat (2023)
1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. Absensi 4. Kehadiran 5. Kepuasan kerja	1. Hasil kerja 2. Pencapaian target 3. Penilaian kinerja	1. Peningkatan kerja periode 12 bulan 2. Kepuasan karyawan 3. Perbandingan dengan perusahaan lain	1. Kerja sama 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. kehadiran	1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. Kehadiran 4. Kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel indikator kinerja, penulis menggunakan indikator menurut Widayat (2023).

Menurut Widayat (2023) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Produktivitas

Indikator produktivitas mencakup output pekerjaan, tingkat efisiensi, dan pencapaian target kerja.

2. Kualitas kerja

Indikator ini dapat menggambarkan sejauh mana hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan dan sejauh mana dapat diselesaikan tepat waktu.

3. Kehadiran

Mencakup waktu masuk kerja, waktu keluar kerja, tingkat keterlambatan, dan konsistensi kehadiran.

4. Kepuasan kerja

Indikator ini meliputi survey kepuasan kerja karyawan, umpan balik karyawan, dan tingkat retensi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian lebih dalam, selanjutnya penulis membaca dan mempelajari penelitian terdahulu untuk menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian menjadi penelitian baru. Untuk itu, perbandingan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.9
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan perbedaan
1	Rafi (2015)	Pengaruh Rekerutmen Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1, X2, X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
2	Yulasmı (2016)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Dynamic Indonesia.	Persamaan : Penelitian ini mempunyai variabel X1, X2, X3 dan Y. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
3	Faizin (2018)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transentra Tobacco Kudus	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1, X2, X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
4	Siska (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM Sampoerna. TBK.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1, X2, X3 (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan Variabel Y (Kinerja Karyawan) berbeda dengan penelitian penulis.
5	Wibowo (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Bandung).	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 dan X3 (Rekrutmen, Penempatan Kerja) yang sama Perbedaan : Peneliti ini tidak menggunakan variabel X2 (Seleksi) dan menggunakan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang berbeda dengan penelitian penulis.
6	Ansori (2019)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1, X2, X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan) yang sama.

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan perbedaan
			Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
7	Iimaaniyah (2019)	Pengaruh Proses Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2,X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja,Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
8	Munip (2019)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X3, dan Y (Rekrutmen, Penempatan Kerja,Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
9	Saputra (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kantor Direksi Medan	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja,Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
10	Amalinda (2023)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2,X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja,Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis
11	Ferenisa (2023)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Gelora Perkasa.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2,X3, dan Y (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja,Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis

Sumber: Data Diolah, 2024

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti dalam melakukan penelitiannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tolak ukur berhasilnya atau tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis dalam kerangka pemikiran ini mengenai variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber daya manusia merupakan pemanfaatan tenaga kerja manusia yang dipekerjakan untuk sebuah perusahaan agar perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan-tujuan dalam membangun bisnisnya. Maju tidaknya sebuah perusahaan tidak luput dari kinerja para karyawan dan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan.

Rekrutmen merupakan serangkaian proses untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaiannya, namun rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Honda Perdana Sukabumi masih belum memenuhi keberhasilan perekrutan. Proses menarik calon karyawan yang sesuai kebutuhan dan kualifikasi perusahaan dapat memberikan dampak yang baik untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan, sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima, namun proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Honda Perdana Sukabumi masih belum maksimal. Calon karyawan akan ditentukan pada bagian seleksi karena diterima atau tidaknya seorang karyawan akan berpengaruh pada perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus lebih selektif dalam menerima karyawan.

Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan kerja karyawan menjadi sangat penting karena menjaga keseimbangan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan menghasilkan kemajuan apabila perusahaan salah menempatkan karyawan pada sebuah posisi jabatan yang kosong, namun pada PT. Honda Perdana Sukabumi penempatan karyawan masih ada yang belum sesuai. Penempatan karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja karyawan dapat terlihat hasilnya melalui baik atau buruknya perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, namun

kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi dinilai masih belum sesuai harapan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian sebuah perusahaan baik tidaknya dalam mengelola sumber daya.

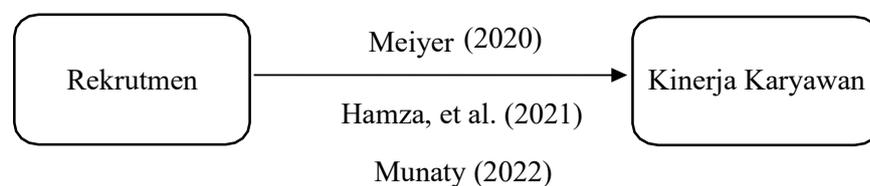
Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Antara Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan Rekrutmen menurut Fransiska (2023) adalah unuk mendapatkan individu yang memiliki kemampuan, mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan untuk kebutuhan seleksi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meiyer (2020) menunjukkan bahwa kriteria rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan Hamza, et al. (2021) juga menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Munaty (2022) menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

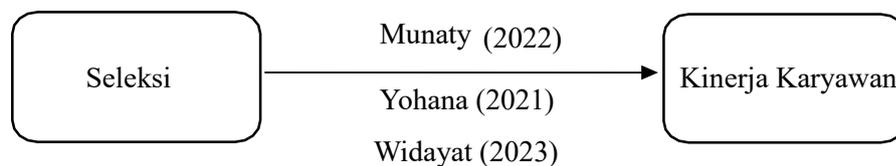


Gambar 2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.2 Pengaruh Antara Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi menurut Daris (2023) dalam perusahaan pentingnya ada suatu proses seleksi yang artinya kegiatan dalam suatu manajemen perusahaan yang dilakukan setelah proses rekrutmen. Hal ini berarti telah terkumpul beberapa karyawan yang dipilih sesuai kriteria yang dibutuhkan untuk kemudian ditetapkan sebagai karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munaty (2022) menjelaskan bahwa seleksi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yohana (2021) menyimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Serta hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Widayat (2023) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2019) penempatan adalah suatu proses penyerahan tugas dan pekerjaan kepada seorang karyawan yang mampu lulus seleksi untuk mampu untuk dilaksanakan secara berkelanjutan, wewenang dan serta tanggung jawab yang

melekat terhadap komposisi yang telah ditetapkan serta mampu untuk mempertanggung jawabkan segala resiko.

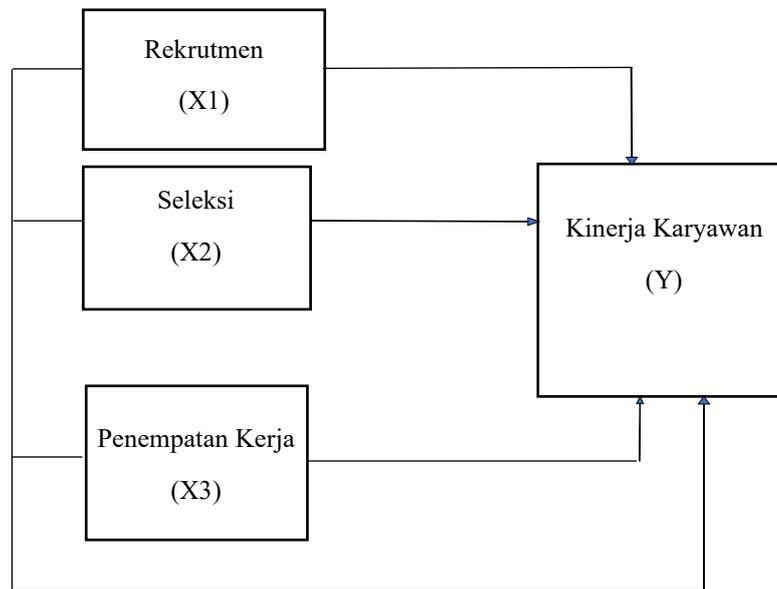
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Solikhah (2024) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Meiyer (2020) menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

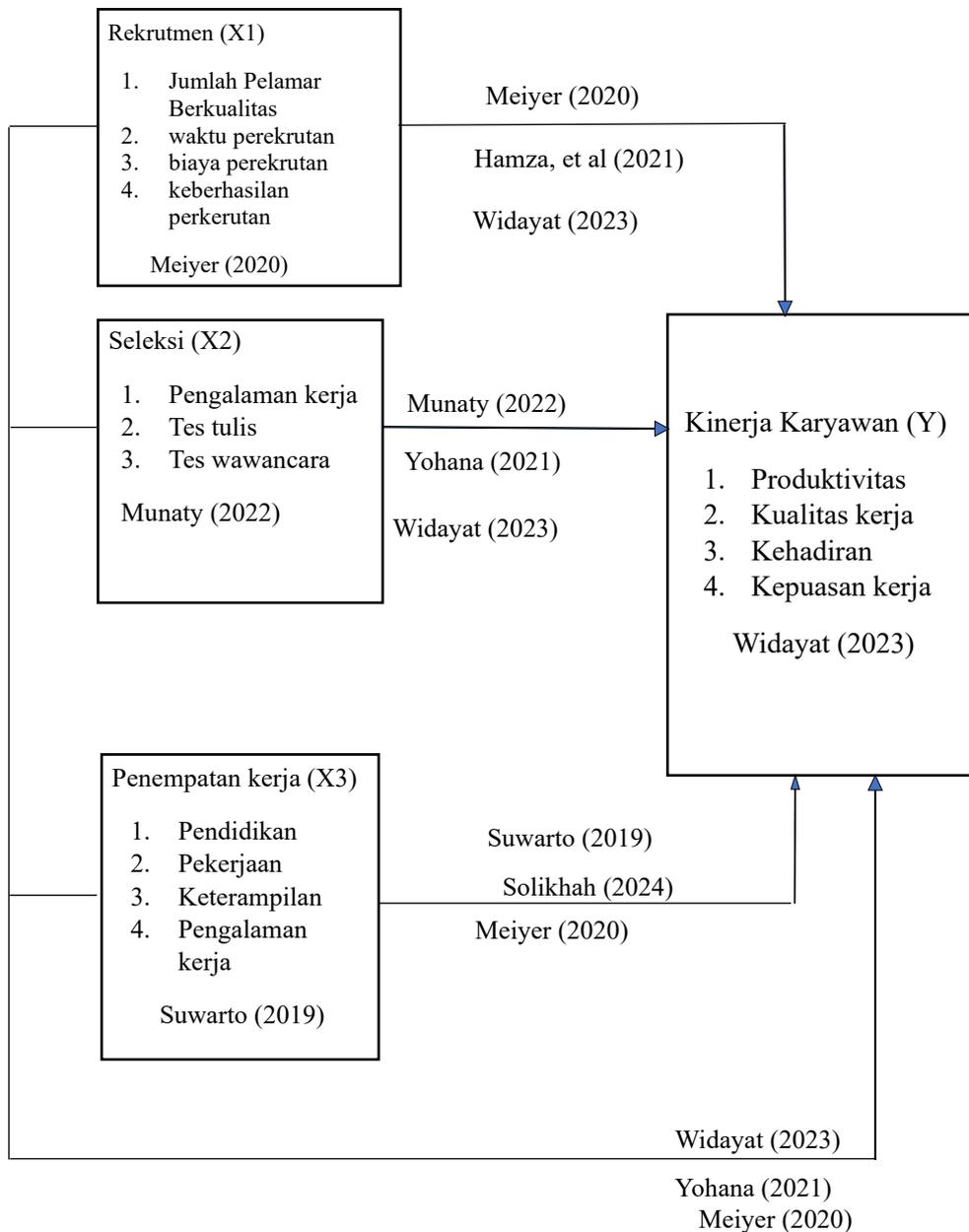
2.2.1.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Meiyer (2019) menjelaskan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yohana (2021) menjelaskan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widnyani (2020) menyimpulkan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.4 Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian teori keterkaitan antar pengaruh variabel di atas maka dapat di lihat gambar paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.5 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2016).

- H1: Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi.
- H2: Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Honda Perdana Sukabumi.
- H3: Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Honda Perdana Sukabumi.
- H4: Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Honda Perdana Sukabumi.