

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Adapun menurut R.Supomo (2018), bahwa: “Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong diperusahaan”.

Sedangkan Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), bahwa: “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai”

Menurut Badriyah (2017) mendefinisikan bahwa: “Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama dilingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan.”

Definisi lain mengatakan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017).

Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018).

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Menurut Saihudin (2019) Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensioal untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Pengertian Rekrutmen

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	R. Supomo (2018)	Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong diperusahaan.
2.	Sudiro dalam Heru Saputra (2020)	Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai .
3	Badriyah (2017)	Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama dilingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan.
4	Hasibuan dalam Hermaddin, 2017	Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan
5	Yamin dalam Simbolon (2018)	Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.
6	Riniwati (2016)	Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan
7	Saihudin (2019)	Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Rekrutmen para ahli diatas, maka penulis menggunakan Sudiro dalam Heru Saputra (2020), Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai.

2.1.1.2 Indikator Rekrutmen

Menurut Mathis dalam Saputra (2017) indikator-indikator dari variabel rekrutmen yaitu:

- (a) Dasar perekrutannya harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut,
- (b) Sumber perekrutan, terdapat dua sumber dalam perekrutan karyawan seperti sumber internal yaitu memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi standar untuk jabatan yang lowong tersebut. Sumber eksternal merupakan karyawan yang mengisi jabatan yang lowong yang direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan,
- (c) Metode perekrutan yang dilakukan terdiri dari dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan luaskan ke masyarakat.

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen terdiri dari 5 indikator, yaitu:

1. Proses Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis (analisis karyawan), job description (uraian karyawan), job specification (persyaratan karyawan), job evaluation (penilaian karyawan), job classification (penggolongan karyawan).

2. Metode Rekrutmen

- a) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.
- b) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

3. Persyaratan Rekrutmen

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.

4. Tujuan Rekrutmen

- a) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja / karyawan yang memenuhi syarat
- b) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
- c) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
- d) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
- e) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

5. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan

Jumlah dan kualifikasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 2.2
Indikator Rekrutmen

NO	Penulis & Tahun	Indikator
1	Mathis dalam Saputra (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan
2	Sudiro dalam Heru Saputra (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses Perekrutan 2. Metode Perekrutan 3. Persyaratan Perekrutan 4. Tujuan Rekrutmen 5. Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon karyawan

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Sudiro dalam Heru Saputra (2020), bahwa indikator dari rekrutmen adalah proses rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, tujuan rekrutmen, penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Yuniarsih et al., 2018) dalam (Risanty Marisca,2019:).

Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja,2007) dalam Asih dan Azizah (2019).

Penempatan (*placement*) merupakan penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, yaitu atasan langsung menentukan keberhasilan suatu organisasi karyawan yang bersangkutan, Menurut Nurjaman (2018).

Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai dan Sagala,2017) dalam Siska Tjut Nya Din et al., (2018).

Penempatan karyawan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja (Mathis dan Jackson, 2017) dalam Beverly M. O. Pua (2018).

Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas

dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana, Mujiat dan Utama,2017:) dalam Ricky Montolalu et al., (2020).

Tabel 2.3
Pengertian Penempatan Kerja

No.	Tahun	Peneliti	Pengertian Penempatan Kerja
1.	2016	Sunaryo	Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenangserta tanggung jawab. (Sastrohadiwiry,2002).
2.	2016	Ricky Montolalu et al.,	Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggungjawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadiatas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Ardana, Mujiat dan Utama, 2012)
3.	2017	Rika Wahyuni	Penempatan pegawai adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. (Gaol, 2014)
4.	2018	Siska Tjut Nya Din et al.,	Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. (Rivai dan Sagala, 2018)
5.	2019	Henry Sjafitri et al.,	Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Sunyoto, 2012)
6.	2019	Risanty Marisca	Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulusseleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dansekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas- tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. (Yuniarsih, et al., 2018).
7.	2020	H. Dadang Suparman., S,Pd.I., MM	Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawanbaru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya ataumemindahkan pada posisi yang lain. (Veithzal Riva'i, 2009).
8.	2020	Faris Afif et al.,	Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Mathis dan Jackson 2017)

No.	Tahun	Peneliti	Pengertian Penempatan Kerja
9.	2020	Diza Octari Nur Azizah et al.,	Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2007)

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Penempatan Kerja para ahli diatas, maka penulis menggunakan Risanty Marisca (2019), Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan **(Yuniarsih, et al., 2018)**.

2.1.2.2 Indikator Penempatan Kerja

Sastrohadiwiryono (2018) menyatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan
2. Kesehatan jasmani dan rohani
3. Pengalaman kerja
4. Umur sumber daya manusia
5. Jenis kelamin
6. Status perkawinan
7. Minat dan hobi.

Yunarsih, et al., (2018:) yang menyebutkan bahwa indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Pendidikan.
2. Pengetahuan Kerja, adalah pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan Kerja, adalah kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman Kerja, adalah pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun indikator penempatan kerja, sebagaimana yang terdapat pada tabel 2.4 berikut ini :

Tabel 2.4
Indikator Penempatan Kerja

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Penempatan Kerja
1.	2016	Sunaryo	Latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur sumber daya manusia, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi. (Sastrohadwiryono, 2018:162)
2.	2020	Risanty Marisca	Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. (Yunarsih, et al., 2018)

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Risanti Marisa (2020) dalam (Yunarsih et al., (2018:115) bahwa indikator dari penempatan kerja adalah Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021).

Menurut Wulantika (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ditambahkan oleh Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2016:), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Tabel 2.5
Pengertian Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Afandi (2018)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
2.	Rizaldi (2021)	Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan
3.	Lita Wulantika (2018)	Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung.
4.	Mangkunegara (2017)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5.	Edison (2016)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
6.	Rivai (2016)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
7.	Simanjuntak (2016)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Karyawan para ahli diatas, maka penulis menggunakan Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan indikator – indikator yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

No	Penulis & Tahun	Indikator
1	Mangkunegara (2017)	1. Kualitas Pekerjaan, 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksaaan Tugas 4. Tanggung Jawab
2	Afandi (2018)	1. Hasil kerja, 2. Efisiensi Kuantitas hasil kerja, 3. Kualitas dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan, 8. Kejujuran 9. Kreativitas

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator menurut para ahli diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh indikator menurut Mangkunegara (2017) bahwa indikator dari penempatan kerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penenlitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang di teliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
1.	Syutrika Vergie Rorong (2016)	The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office	<p>Penelitian menyimpulkan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Sederhana</p> <p>Sampel : 29 responden</p>	<p>Menggunakan variabel (X) Lingkungan Kerja Fisik dan (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Unit penelitian yang berbeda</p>

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
2.	Aan Rio Pratama et al., (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.	Hasil pengujian uji <i>goodness of fit</i> dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode : Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda Sampel : 192 responden	Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
3.	Rika Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Variabel Penempatan Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2),(X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Metode : Metode pengumpulan data dilakukan melalui Sampel : 98 orang	Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
4.	Beverly M. O Pua et al., (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kejadian penempatan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode :</p> <p>Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisisregresi linier berganda.</p> <p>Sampel :</p> <p>57 orang karyawan</p>	Menggunakan variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yangberbeda.
5.	Patricia Runtuwene etal., (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado.	<p>Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja, Pergerakan dan Beban Kerja secara simultan atau bersama- sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado).</p> <p>Metode :</p> <p>Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner</p> <p>Sampel :</p> <p>68 karyawan</p>	Menggunakan variabel penempatan kerja dankinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
6.	FX. Suwanto and Arief Subyantoro (2019)	The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance	<p>kinerja; penempatan mempengaruhi kinerja; perekrutan mempengaruhi seleksi; dan pemilihan itu memengaruhi penempatan.</p> <p>Metode : Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).</p> <p>Sampel : 90 karyawan</p>	Menggunakan variabel seleksi, penempatan dan kinerja	Peneliti terdahulu menggunakan (X) Rekrutmen
7.	Immanuel Frans Paul Sagay et al., (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif .	Menggunakan X (Lingkungan Kerja Fisik) dan Y (Kinerja Kraywan)	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
			<p>Metode :</p> <p>Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p> <p>Sampel :</p> <p>80 orang</p>		
8.	Badawi dan Fitriyah (2018)	Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Kraywan PT. Adis Dinamika Sentosa Kabupaten Majalengka	<p>Dari hasil penelitian ini, secara parsial diketahui bahwa seleksi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersama-sama dapat diketahui bahwa seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode :</p> <p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey</p> <p>Sampel :</p> <p>93 orang responden</p>	Menggunakan variabel yang sama yaitu seleksi, penempatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
9.	Rigska R. Muntu et al., (2017)	Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode :</p> <p>Teknik yang digunakan teknik regresi linear berganda</p> <p>Sampel :</p> <p>53 karyawan</p>	Menggunakan variabel seleksi, penempatan kerja dan kinerja karyawan	Peneliti terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian/ Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan
10.	Indah ChoirunNisa et al., (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja Fisik.</p> <p>Metode :</p> <p>metode teknik sampling jenuh untuk menganalisis penelitian dan analisis regresi berganda.</p> <p>Sampel :</p> <p>40 responden karyawan</p>	Menggunakan variabel yang sama (X) Lingkungan Kerja Fisik dan (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Tujuan tersebut tentunya harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, pada rekrutmen terpadat indikator proses rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, tujuan rekrutmen dan penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan. Dengan rekrutmen yang efektif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, bukan hanya rekrutmen yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, perusahaan juga harus memiliki penempatan kerja yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan.

Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Salah satu yang ditekankan perusahaan agar tercapai tujuannya yaitu menempatkan karyawan sesuai dengan jobdesknya masing-masing yang secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penempatan kerja terdapat beberapa indikator antara lain pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

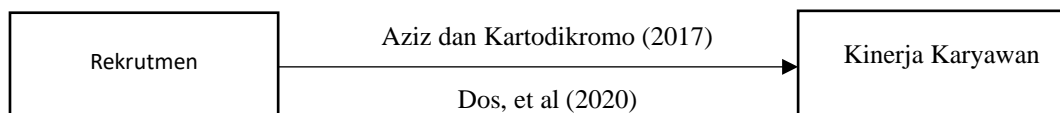
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan ketika menjalankan amanah nya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal yang dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan yaitu dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Jika rekrutmen dan penempatan kerja baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menyajikan sebagai berikut

2.2.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 Pada awalnya, rekrutmen dipandang sebagai tahapan utama dan faktor penting dalam setiap proses perekrutan calon karyawan. Dalam perkembangan selanjutnya, ditemukan bahwa perekrutan yang terprogram dengan baik tidak mampu memberikan hasil yang baik secara langsung. Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dos, *et al*, (2020), yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang terprogram dengan baik tidak mampu memberikan hasil yang signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain itu ada penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz, dkk. (2017) dan Kartodikromo, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena proses rekrutmen yang lengkap dan tepat itu sendiri akan membantu perusahaan untuk dapat merekrut karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang telah ditentukan berdasarkan deskripsi jabatan (job description) yang dibuat melalui serangkaian tahapan dalam analisis jabatan (job analysis).



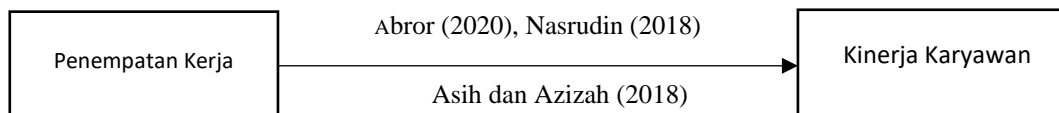
Gambar 2.1

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan, melainkan juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Berdasarkan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asih dan Azizah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu ada penelitian milik Abror (2020), yang ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nasrudin (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penempatan dan kinerja pegawai.

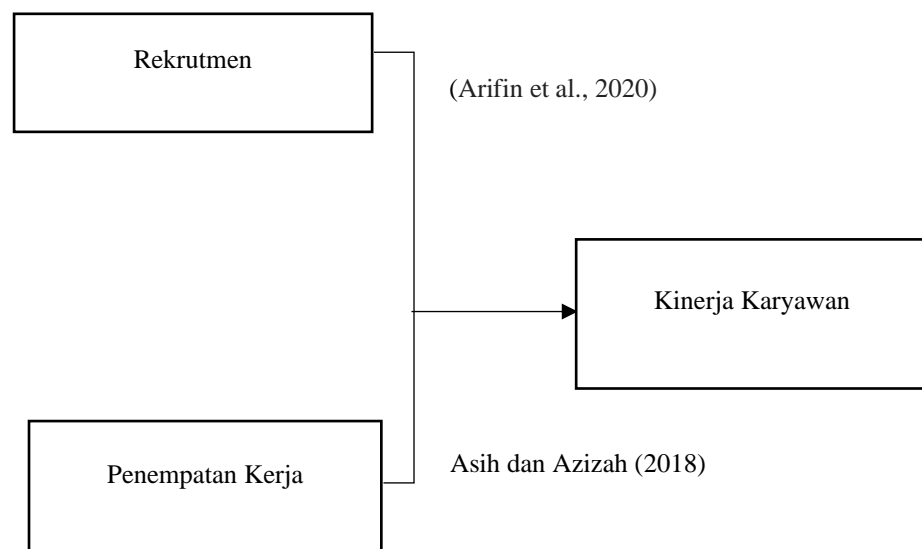


Gambar 2.2

Keterkaitan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama bahwa rekrutmen dan penempatan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Kinerja Karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, namun akan berbeda hasilnya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang maka hasil yang diperoleh tidak maksimal sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau keuntungan yang tidak maksimal (Asih and Azizah, 2018). Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja (Arifin *et al.*, 2020).

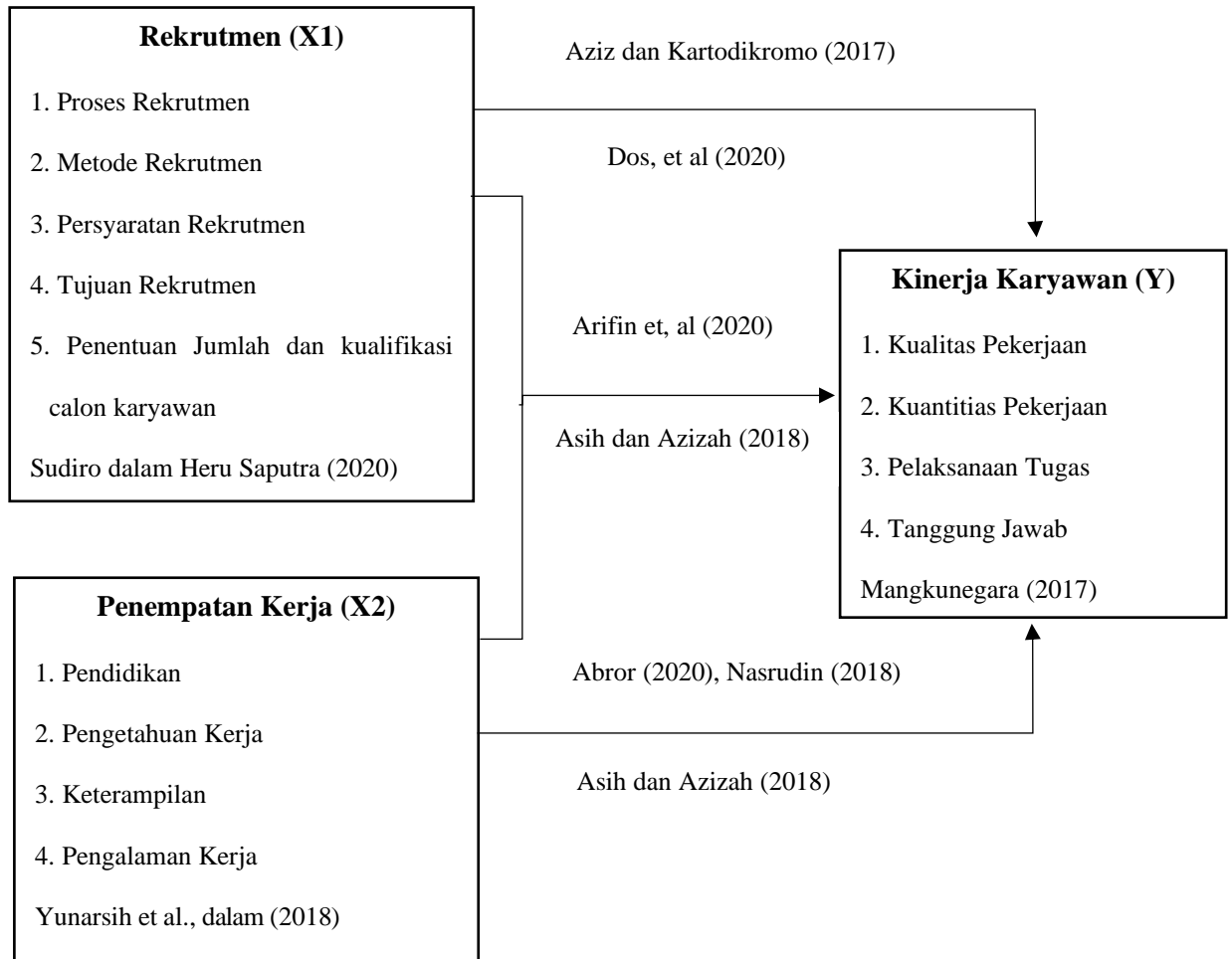


Gambar 2.3

Keterkaitan Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Rekrutmen , Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- H2 : Diduga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung..
- H3 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung.
- H4 : Diduga Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung.