

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian recruitment Karyawan

Recruitment merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Manakala organisasi maupun perusahaan sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika nanti mereka menjadi karyawan di perusahaan. Proses rekrutmen adalah proses atau tindakan organisasi untuk merekrut karyawan baru dalam beberapa tahapan. Ini termasuk mengidentifikasi dan menilai penyebab migrasi tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penempatan dan orientasi staf. Tujuan kepegawaian adalah memiliki staf yang cukup untuk memungkinkan manajer memilih karyawan yang memenuhi keterampilan yang mereka butuhkan (Malthis, 2012).

Menurut (Subekhi, 2012), rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menolak kandidat yang dapat bekerja di suatu perusahaan. Proses ini diawali dengan pencarian kandidat dan diakhiri dengan pengajuan atau pengajuan lamaran mereka. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan melibatkan pencari kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Hasilnya adalah kumpulan

kandidat yang direkrut dan dipilih untuk kandidat karyawan baru. Selain itu, rekrutmen juga dipahami sebagai proses menarik beberapa karyawan yang memenuhi syarat untuk suatu posisi atau pekerjaan di suatu perusahaan. (Rivai, 2011) Rekrutmen adalah upaya untuk mengisi posisi atau lowongan yang terbuka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, ada dua sumber kerja yaitu sumber dari luar organisasi (*eksternal*) dan sumber dari dalam (*internal*) dari organisasi. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia perusahaan yang paling berharga karena perusahaan bertanggung jawab atas karyawan tersebut. Perusahaan harus memahami hal ini dan karenanya mempekerjakan pekerja sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Tujuannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Henry Simamora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan antaranya:

- Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

2. Proses Recruitment

Menurut (Handoko, 2008), dalam proses rekrutmen (penarikan) saat ini, ada beberapa istilah yakni analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, definisi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

- a. Analisis pekerjaan (*Job Analysis*) Analisis pekerjaan adalah proses mendefinisikan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan kerja dan tipe orang yang akan dipekerjakan.
- b. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) Menurut Yoder (Moekijat, 2010) mengatakan bahwa *job description* terdiri dari merangkum secara sistematis fakta-fakta yang diperoleh melalui analisis pekerjaan. Deskripsi tugas adalah garis besar tertulis yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang aspek-aspek penting dari tugas yang diperlukan.
- c. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*) Persyaratan pekerjaan adalah daftar persyaratan minimum yang harus dipenuhi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Moekijat, 2010).
- d. Evaluasi pekerjaan Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*) Menurut (Moekijat, 2010), evaluasi pekerjaan adalah kegiatan membandingkan

nilai pekerjaan dengan nilai pekerjaan dibandingkan dengan tugas lainnya.

- e. Klasifikasi Pekerjaan (*Job Classification*) Manajemen jabatan merupakan pengelompokan jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

3. Sumber Recruitment

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggungjawab dalam menentukan kualifikasi- kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya
- b. Pencarian pelamar-pelamar kerja. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan baik dengan sekolah- sekolah atau universitas-universitas.
- c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.
- d. Pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

4. Indikator Recruitment

Indikator dari variabel Proses Recruitment menurut (Malthis, 2012) antara lain:

Dasar Penarikan Alasan pemecatan calon pegawai harus dijelaskan terlebih dahulu, agar calon yang mengajukan lamarannya sesuai dengan posisi atau tugas yang diminatinya.

a. Sumber Penarikan

- Sumber recruitment internal, dalam rekrutmen termasuk karyawan lama yang dapat dicalonkan untuk promosi, atau rotasi pekerjaan dan mantan karyawan yang dipekerjakan atau dipanggil kembali.
- Sumber recruitment eksternal adalah sumber untuk merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan karakteristik atau kualifikasi tertentu.

b. Metode Penarikan

- Metode tertutup adalah ketika penarikan pekerjaan diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu. Akibatnya, lamaran yang diterima relatif sedikit, sehingga sulit untuk menemukan kandidat pekerjaan yang baik.
- Cara terbuka yaitu pemutusan hubungan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa, cetak dan elektronik agar disebarluaskan kepada masyarakat.

5. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara AA, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus diperlihatkan secara konkrit dan dapat diukur (Dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan). Menurut (Notoatmodjo, 2009) kinerja adalah apa yang dapat dilakukan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahanbaku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Aji Nugroho (2012)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
2	Nurul Halimah (2015)	Pengaruh Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Variabel yang diteliti yaitu prosedur rekrutmen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

		PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon	dan terhadap kinerja karyawan	
3	Dewi Erawati (2008)	Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi Dengan Kinerja Pengajar Freelance Pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara proses rekrutmen dengan seleksi dan kinerja pengajar.

Sumber : data penulis 2024

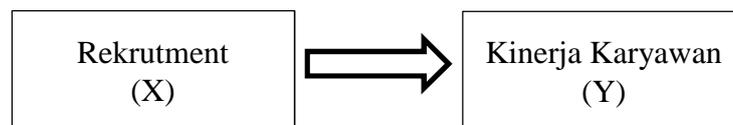
C. Kerangka Teori

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara

logis. Berdasarkan uraian teori yang dijelaskan mengenai rekrutmen dan teori kinerja, maka dapat dirumuskan kerangka berfikirnya seperti tampak pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Diagram Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan

H_1 = Ada pengaruh secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan