

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory yang mengatakan bahwa: “Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37). Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel Dinamika Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan Dinamika Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan akan menambah kinerja karyawan, yang lebih tinggi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar kerja dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kasmir (2016)

mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan, rancangan kerja
3. Kepribadian
4. Motivasi kerja
5. Kepemimpinan
6. Gaya kepemimpinan
7. Budaya organisasi
8. Kepuasan kerja
9. Lingkungan kerja
10. Loyalitas
11. Komitmen
12. Disiplin kerja

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan dan organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja yang unggul.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen

1. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2018:42) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam

perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal

2. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2018:42), sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan

2.3.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017: 41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar sumber penarikan pegawai

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran lamara (aplikasi) mereka diserahkan.

2. Sumber pegawai Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3. Metode penarikan pegawai

a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya

lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarikan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

2.4 Pengembangan

2.4.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan sedemikian rupa guna untuk mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan suatu produktivitas sumber daya manusia dan juga memiliki tujuan tertentu.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan usaha yang telah di rencanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral,konseptual,teknis,dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Tsalis Baiti Nur Andayani,dkk,2021)

Adapun menurut Sunyoto dalam (Diah Haggraeni, 2019) yaitu, Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian,atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

2.4.2 Faktor-Faktor Pengembangan SDM

Menurut Priansa dalam (Yohan Dwi Putra,A. Sobandi,2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu faktor internal dan faktor eksternal

a. Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, yang meliputi :

1. Visi Organisasi

Setiap Visi dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan SDM. Sering kali visi menjadi bayangan dalam pencapaian tujuan.

2. Misi Organisasi

Setiap organisasi pasti mempunyai visi yang ingin dicapai, maka dari itu dibutuhkan misi yang tepat. Misi merupakan tahapan dalam pencapaian visi, misi memberikan arahan penting yang perlu dilakukan sehingga visi bisa tercapai

3. Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi menggambarkan bagaimana secara operasional misi yang telah dibuat dapat dilaksanakan, maka dari itu strategi yang baik perlu didukung oleh seluruh SDM yang ada

4. Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan yang akan diterapkan sangat penting pengaruhnya bagi pengembangan SDM, karena karyawan yang bekerja di bidang operasional tentu akan berbeda pekerjaannya dengan karyawan yang bekerja dibagian manajemen.

5. Teknologi yang digunakan

Organisasi yang mampu dalam mendaya gunakan teknologi yang sedang berkembang secara bijak, maka organisasi tersebut akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi waktu maupun tenaga yang digunakan.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar organisasi atau Perusahaan yang meliputi :

1. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam membuat peraturan-peraturan merupakan arahan yang mesti dipertimbangkan karena kebijakan-kebijakan tersebut akan dapat mempengaruhi program pengembangan SDM dalam suatu organisasi.

2. Sosio Budaya Masyarakat

Dalam pemberian suatu pengembangan SDM, faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan karena seperti yang telah kita ketahui latar belakang sosio budaya masyarakat berbeda-beda, maka dari itu seorang manajer harus bisa menyesuaikan dengan keadaan jenis pengembangan yang akan diberikan kepada karyawannya.

3. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan ilmu pengetahuan sangat dinamis dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

4. Perkembangan Teknologi

Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan teknologi berkembang sangat pesat dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan teknologi yang akan terus berkembang.

2.3.4 Indikator Pengembangan

Menurut (Tsalis Baiti Nur Andayani,dkk,2021),menyebutkan bahwa indikator untuk pengembangan SDM terdiri atas empat indikator,yaitu :

1. Pelatihan
2. Pengalaman Kerja
3. Penguasaan Teknologi
4. Pendidikan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan sumber daya manusia serta pengembangan terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rita Widjaja (2020)	<u>Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan</u>	1.Strategi Pengembangan SDM 2.Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, disiplin kerja, komunikasi

			organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
Junior Pangkey (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	1. Rekrutmen 2. Seleksi 3. Promosi 4. Jabatan 5. Penggajian 6. Pelatihan Kerja Karyawan	Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) rekrutmen tidak berpengaruh secara

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan (5) pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sebaiknya PT.</p>
--	--	--	---

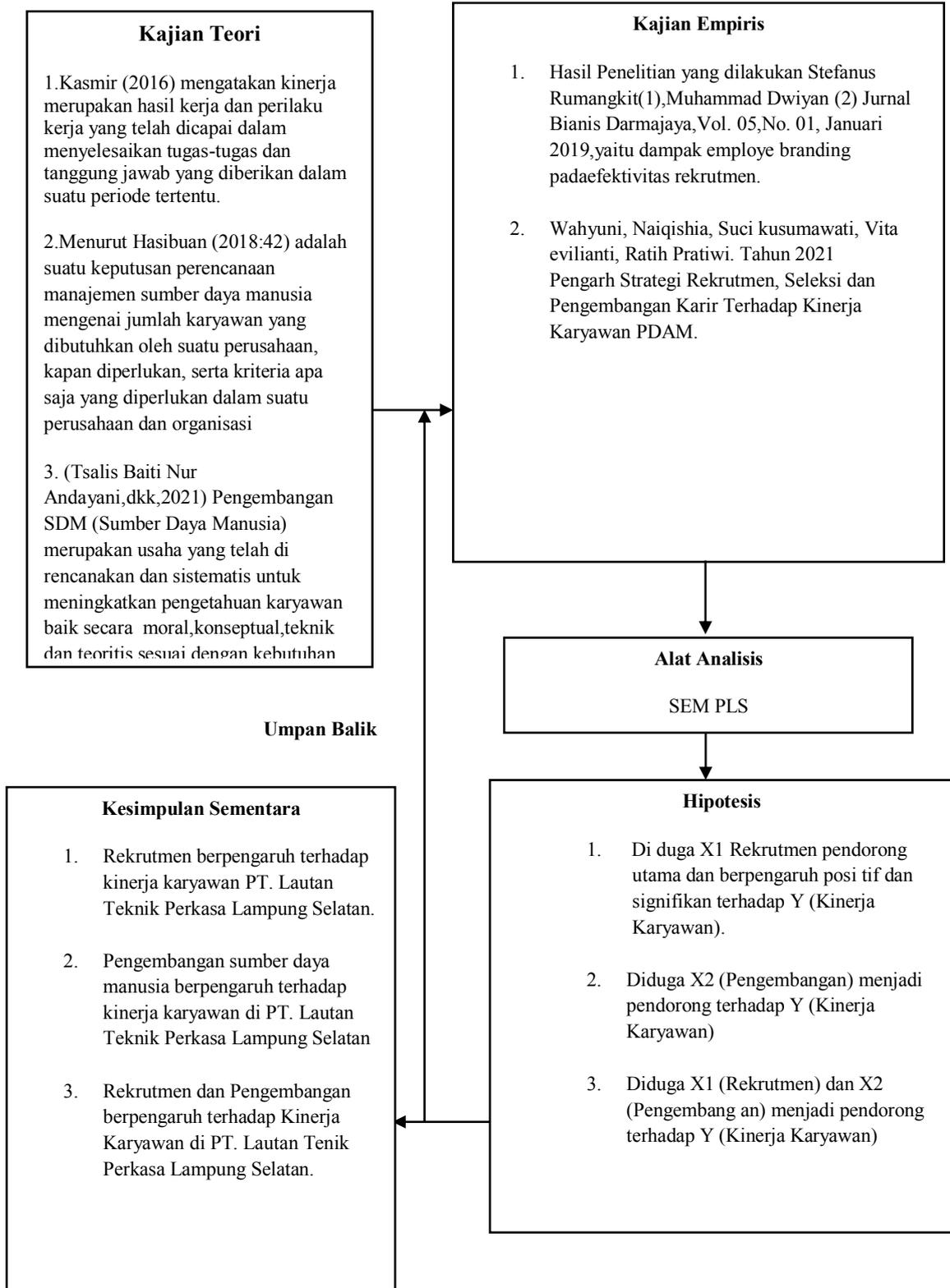
			Air Manado melakukan evaluasi terkait rekrutmen, seleksi, promosi jabatan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan
Iva Klepic,2019	Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises	1. recruitment 2.human Resources 3.performance	The research results showed the correlation between the studied variables and the correlation of recruitment and selection of human resources and the performance of SMEs viewed from all four perspectives. A limitation of the research is the sample size and the sampling method. The results can be applied in the

			human resource management of SMEs.
Yasmin Abdullahi Mohamud, Aini Azeqa Ma'ruf, Abdullahi Mohamud Mohamed Tahun 2023	The Importance Of Training And Development On Employee Performance In Somalia Telecom Companies	1. Training 2. Development 3. Employees Performance	based on research results. The importance of training and development in human resource management is very important to achieve optimal employee performance.
Wahyuni,dkk,Tahun 2021	Pengaruh strategi rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM.	1. Rekrutmen 2. Pengembangan 3. Kinerja	Kualitas tenaga kerja mendorong menjuan program kerja dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang unggul.

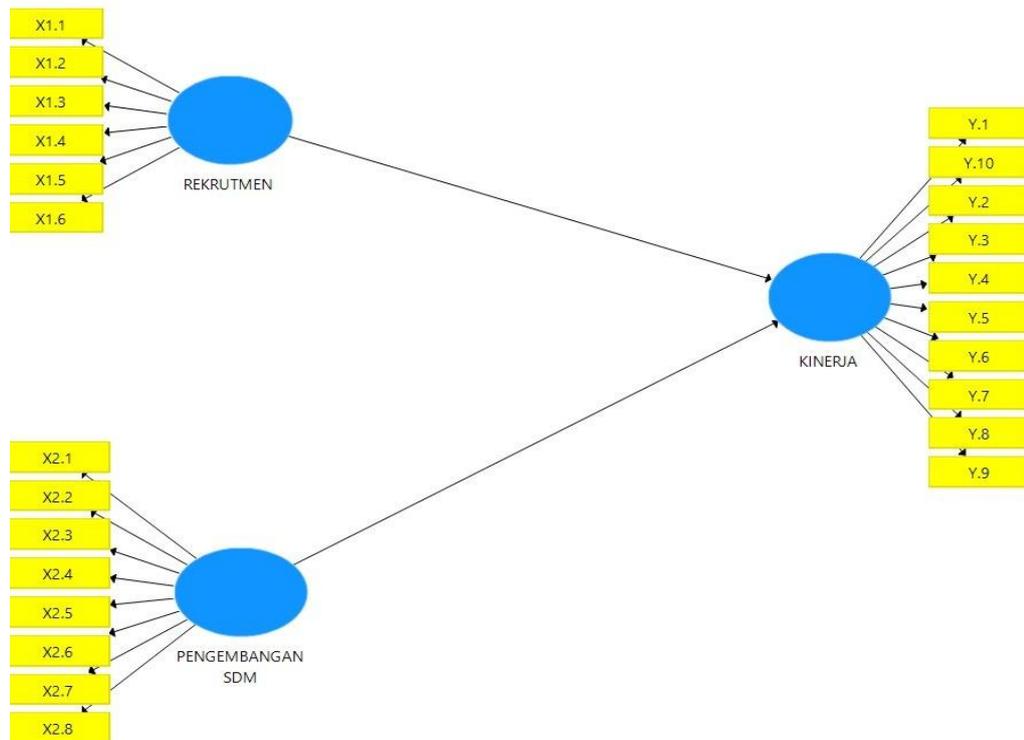
Berdasarkan tabel 2.1 diatas terdapat perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu, yang menjadi objek dan subjek serta judul dalam penelitian ini. Dinamika Rekrutmen dan Pengembangan SDM sebagai Pendorong Utama Kinerja Karyawan di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Dinamika Rekrutmen Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:169) pelatihan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dalam hal ini pelatihan menjadi faktor proses bagi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dengan merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

H1 : Dinamika Rekrutmen berpengaruh menjadi faktor pendorong Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengembangan SDM Sebagai Pendorong utama Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa Hipotesis ini adalah semakin baik untuk pendorong bagi pengembangan sumber daya manusia yang di terapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa.

Dengan merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pengembangan SDM berpengaruh Sebagai Pendorong Utama Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan

2.7.3 Dinamika Rekrutmen Dan Pengembangan SDM sebagai pendorong utama Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sangat dibutuhkan sebuah rekrutmen yang baik maka kinerja akan meningkat, namun pengembangan juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuannya terhadap PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

H3 : Dinamika Rekrutmen dan Pengembangan SDM berpengaruh sebagai pendorong utama kinerja karyawan