

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.2.1 Manajemen

Menurut (Amelia et al., 2022) Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai pengetahuan, nasehat dan pekerjaan. Luther Gulick menyebutnya ilmu karena manajemen dianggap sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih berguna bagi umat manusia. Amelia & Purnomo menjelaskan bahwa manajemen juga dapat dilihat sebagai seni menyelesaikan sesuatu oleh orang (*the art of get things done by people*). Definisi ini berarti bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin melibatkan orang lain untuk menyelesaikan banyak tugas yang dibuat, dipimpin oleh seorang pengurus. Oleh karena itu, keterampilan manajer harus dikembangkan baik melalui evaluasi maupun pelatihan. Karena manajemen dianggap sebagai seni, pemimpin harus mengetahui dan menguasai Keterampilan manajemen, yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam situasi dan keadaan yang berbeda. Setelah membahas berbagai definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang yang mengarahkan suatu organisasi, lembaga atau sekolah, baik manusia maupun bukan manusia, untuk mencapai tujuan organisasi yang berprestasi. lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.2 Rekrutmen

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Efendi & Winenriandhika, 2021). (Efendi & Winenriandhika, 2021) Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu. Kegiatan seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan kualifikasi sebagaimana yang tercantum didalam melaksanakan proses seleksi merupakan suatu usaha pertama dalam memajukan perusahaan. Dengan kata lain dapat terlaksana seleksi yang cukup selektif terhadap tenaga kerja yang ada.

Menurut (Efendi & Winenriandhika, 2021) rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam perekrutan karyawan agar pelaksanaannya dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa

pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan.

2.2.2. Tahap-Tahap Rekrutmen

Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon- calon pegawai yang memnuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Efendi & Winenriandhika, 2021).

Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. berikut adalah proses yang bisa digunakan dalam pemilihan calon tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Seleksi Administrasi
- b. Wawancara pendahuluan
- c. Tes psikologi
- d. Wawancara lanjutan

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

1) Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, waktu menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat

Bakat dan minat (*apititide and interest*), untuk memperkirakan minat

dan kapasitas/kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan

Sikap dan kebutuhan (*attitude and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik, pekerjaan.

6) Kesehatan, tenaga dan stamina

Untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.4. Indikator Rekrutmen

Menurut (Sidjabat & Pardede, 2023) Rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan perusahaan, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke perusahaan, pelaksanaan *training*, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Indikator Rekrutmen antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi terjadinya kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

2. Analisis Jabatan

Suatu proses pengumpulan, pengolahan dan pengkajian data jabatan/proses pencatatan data jabatan yang menjadi informasi jabatan sebagai wujud pendayagunaan aparatur.

3. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan suatu proses usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar untuk mengisi lowongan kerja yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.3 Training

2.3.1. Pengertian *Training*

Training menurut (Susilo & Wulansari, 2023) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan pada dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut (Susilo & Wulansari, 2023) mendefinisikan *training* sebagai suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat. *For policymakers, they should realize employee satisfaction does not come by chance; effort must be made to have it. Therefore, policies regarding training and development, should be made without hesitation and implemented* (osewe & gindicha, 2021).

2.3.2. Indikator *Training*

Saat akan dilaksanakan sebuah *training*, perusahaan harus memiliki sasaran serta tujuan *training* dan pengembangan yang jelas karena *training* dan pengembangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan pegawainya. Selanjutnya, ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam *training* Menurut (Gustiana et al., 2022) indikator yang ada pada *training* antara lain:

- 1) Tujuan yang mana seperti diketahui bahwa pelatihan ditetapkan sebagai tujuan dalam mendukung tercapainya suatu perencanaan aksi yang dilakukan untuk penetapan sasaran serta hasil-hasil yang diharapkan dari *training* yang diselenggarakan.
- 2) Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur.
- 3) Materi yang diberikan di dalam pelatihan hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan.

- 4) Metode *training* akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan harus sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta pelatihan.
- 5) Peserta *training* biasanya adalah peserta yang sudah dipilih sesuai dengan kualifikasinya.

2.3.3. Tujuan Training

Hadyati HARRAS (2020:226) Tentu organisasi tidak akan membiarkan anggaran hilang tanpa hasil, pelatihan semata-mata batu pijakan agar para pekerja berkembang, di antaranya:

- a) Meningkatkan keahlian kerja
Setelah mengikuti *training*, setidaknya para pekerja lebih terampil dalam bekerja. Mereka memiliki teknik baru dalam menyelesaikan tugas lebih baik.
- b) Meningkatkan pengetahuan kerja
Hal yang pasti dari *training* adalah meningkatnya pengetahuan. Dengan bekal pelatihan, pekerja menjadi lebih kritis dan berani menerapkan konsep atau ide-ide.
- c) Meningkatkan kinerja
Secara tidak langsung *training* dapat meningkatkan hasil kerja. Artinya, hasil pelatihan akan memperbaiki sikap dan perilaku kerja yang mengantarkan pada hasil lebih baik.
- d) Tercapai produktivitas
Tujuan utama pelatihan adalah meningkatnya keahlian, dengan demikian para pekerja dapat memaksimalkan penggunaan peralatan kerja sehingga meningkatkan hasil kerja.
- e) Mengatasi masalah
Dalam *training* dipelajari beberapa teknik kerja, adapun salah satu kegunaan hal tersebut adalah pekerja menjadi ahli di dalam menyelesaikan tugas dan mampu meminimalisir masalah.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu gejala yang dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), sehingga terjadinya pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan penggantian karyawan. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya kinerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda perusahaan dikelola dengan baik, dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap manajer dan juga semua karyawan (bawahan) karena hasil positif yang mereka harapkan.

Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. *Additionally, job satisfaction has been found to significantly influence such behaviours as lateness to work and ineffectiveness among employees* (Shoran, et, al 2020).

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lain (Keither dan Kinicki dalam Widodo, 2015:173). (Sitompul et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Sitompul et al., 2021), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi

pengalaman kerja seseorang (Sitompul et al., 2021).

2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator dari kepuasan kerja menurut Widodo (2015 : 416) terdiri dari :

1. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya , kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Rekan Kerja

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Menurut Wulan Dari (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pekerjaan itu sendiri.

- A. Lingkungan Kerja lingkungan kerja merupakan kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- B. Hubungan Antar Karyawan Berdasarkan penelitian terdahulu hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.
- C. Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya. Faktor pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh para penelitian dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

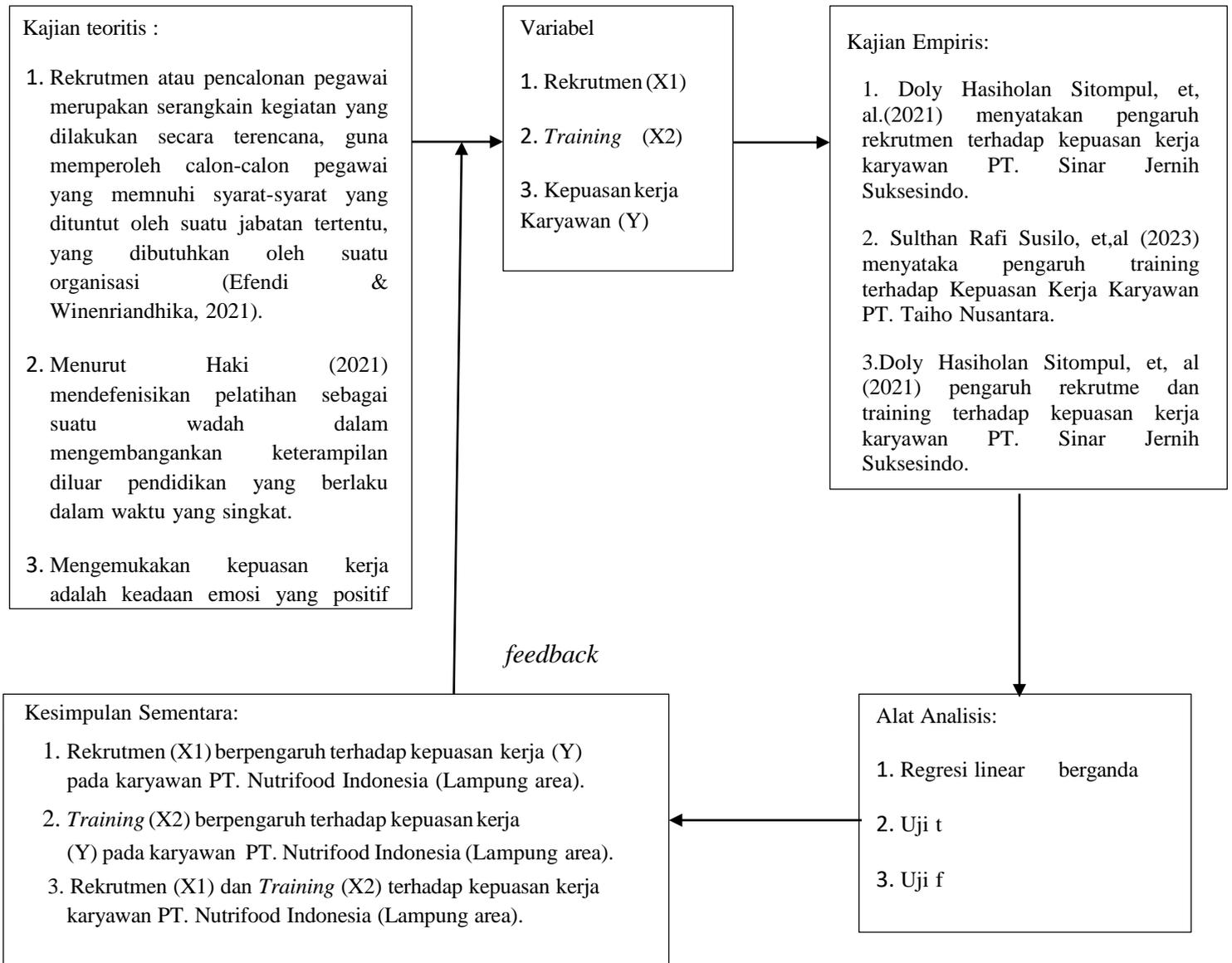
No	Penelitian/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1.	Simanjorang, Elida F.S. (2019)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kapas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara	Secara parsial lingkungan dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan memiliki pengaruh positif. Secara simultan pelatihan, lingkungan kerja, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kapas Besar	1. objek penelitian dilakukan PT. Kapas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhan batu Utara 2. populasi dan sampel 3. perbedaan pada variabel X2 yaitu lingkungan kerja	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif
2.	Sulthan RafiSusilo,	Pengaruh Pengembangan	Berdasarkan hasil	1. perbedaan	Kontribusi

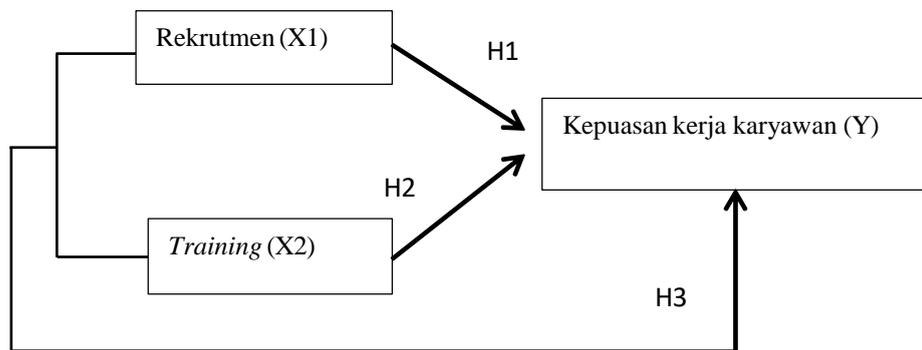
	Puspita Wulansari (2023)	Karier dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taiho Nusantara	penelitian pengembangan karier dan pelatihan yang diimplementasikan di PT. Taiho Nusantara secara keseluruhan dinilai berpengaruh positif dalam kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan program pengembangan karier dan pelatihan ini dapat diimprovisasi kembali seiring berjalannya waktu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.TaihoNusantara .	pada variabel X1 yaitu pengembangan karir 2. populasi dan sampel	penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif
3.	Doly Hasiholan, Dicky Sinaga, Iren Maruba Sitanggang, Mas Intan Purba (2021)	PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SINAR JERNIH SUKSESINDO	menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa diperlukan seleksi yang berkualitas dalam menghasilkan	1. objek penelitian dilakukan PT. Sinar Jernih Suksesindo 2. populasi dan sampel 3. perbedaan terdapat variabel X3 yaitu	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki

			sumber daya manusia yang berkualitas juga, sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.	pengembangan karir	kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif
4	Sharon Jerotich, Ronald K.Chepkilot, Maina Waiganjo (2020)	<i>Effect of recruitment an selection practices on job satisfaction of security personnel in public secondary schools in baringo county, kenya</i>	<i>From the results of the study, recruitment and selection of employees constitute crucial HRM practices for the survival of any organization. The recruitment of staff in a desirable manner is beneficial since it averts negative organizational behaviours from employees, for instance, high staff turnover and poor performance. The study however revealed that recruitment practices affect employee satisfaction</i>	1. The difference in variable X2 is selection practices 2. population and sample 3. The research object was carried out at public secondary schools in Baringo County	<i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using quantitative methods</i>
5	Joseph Ouma Osewe and Jarso Yussuf Gindicha	<i>Effect of training and development on employee satisfaction:</i>	<i>This study finds that training and development, and</i>	1. population and sample 2. The object	<i>The contribution of this</i>

	(2021)	<i>A case of the judiciary of Kenya</i>	<i>in particular training needs analysis, training relevance, number of trainings offered to employees and whether the training is work related to be very important in Judiciary in predicting employee satisfaction.</i>	<i>of research is carried out at the Judiciary of Kenya</i> <i>3. types of research</i>	<i>research for the author is as a reference for the relationship between training and job satisfaction</i>
--	--------	---	--	--	---

2.6. Kerangka Pemikiran





2.7 Kerangka Teori

2.8 Hipotesis

2.8.1 Rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Lina, 2020) Rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. Di mana karyawan yang terpilih bekerja di suatu perusahaan mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Efendi & Winenriandhika, 2021), karena rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, maka jika rekrutmen berhasil secara otomatis akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. (Efendi & Winenriandhika, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Marketama Indah.

H1: Rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesai (Lampung area)

2.8.2 Pengaruh *Training* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terencana yang diambil oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, serta meningkatkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan kompeten. Dari sudut pandang organisasi, *training* adalah bagian dari rencana mencapai tujuan. Yang artinya organisasi sadar betul bahwa dunia sangat dinamis. Perubahan, kemajuan, dan persaingan tidak dapat diprediksi, hanya dengan mempersiapkan pekerja yang handal setidaknya dapat memberikan harapan. Harapan untuk bisa mengikuti, untuk tidak tergerus oleh derasnya arus, dan untuk bisa berupaya sekuat tenaga agar tetap ada. Menurut (Sitompul et al., 2021) mendefenisikan pelatihan sebagai suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat. (Sitompul et al., 2021) yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo.

H2: *Training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesai (Lampung area)

2.8.3 Pengaruh rekrutmen dan *training* terhadap kepuasan kerja karyawan

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Efendi & Winenriandhika, 2021), karena rekrutmen merupakan hal

yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, maka jika rekrutmen berhasil secara otomatis akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Menurut (Sitompul et al., 2021) mendefenisikan training sebagai suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Efendi & Winenriandhika, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Marketama Indah dan penelitian yang dilakukan (Sitompul et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo.

H3: Rekrutmen dan Training berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesai (Lampung area)