

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Grand Theory*

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Prestasi yang diraih seorang karyawan biasa disebut *actual performance* atau *job performance* atau dikenal dengan kinerja. Istilah kinerja atau *job performance* berasal dari kata *work performance* atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Menurut Gibson, dkk (2003: 355), *job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan, efisiensi, tujuan organisasi, atau keefektifan kinerja lainnya. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas disebut juga dengan kinerja. Secara umum, kinerja diartikan sebagai prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan kuantitas serta kualitas yang telah disepakati bersama. Konsep kinerja menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja merupakan hasil kerja yang berupa aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan faktor utama kesuksesan atau keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu kinerja karyawan harus menjadi fokus utama dan mendapat perhatian lebih dari organisasi atau perusahaan karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi mutu atau kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor keberhasilan penentu kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan menurut Armstrong (1998) kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional.

2.2. Rekrutmen Online

2.2.1. Pengertian Rekrutmen Online

Di era digital yang dinamis ini, internet telah merevolusi hampir semua aspek kehidupan, termasuk proses rekrutmen. Menurut (Parlika et al., 2021) rekrutmen online, yang juga dikenal sebagai e-recruitment atau web

recruiting, memanfaatkan kekuatan internet untuk menarik, menyaring, dan mempekerjakan kandidat yang tepat. Berbeda dengan metode tradisional seperti iklan di koran atau papan pengumuman lowongan kerja, rekrutmen online menawarkan berbagai keuntungan bagi perusahaan dan pencari kerja.

Bagi perusahaan, rekrutmen online membuka gerbang menuju kumpulan pelamar yang jauh lebih luas, melampaui batas geografis dan demografis. Lowongan pekerjaan dapat dilihat oleh calon pelamar dari seluruh dunia, meningkatkan peluang untuk menemukan kandidat yang ideal dengan keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan (Parlika et al., 2016). Proses rekrutmen online juga lebih hemat biaya dan efisien dibandingkan metode tradisional, memungkinkan perusahaan untuk menghemat pengeluaran dan memproses lamaran secara lebih cepat.

Pencari kerja pun mendapatkan keuntungan dari rekrutmen online. Akses yang mudah ke berbagai lowongan pekerjaan dari berbagai sumber online, proses lamaran yang sederhana dan cepat, serta peluang yang lebih luas untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, merupakan beberapa manfaat utama bagi pencari kerja (Parlika et al., 2016). Rekrutmen online juga memungkinkan pencari kerja untuk menonjolkan diri secara lebih kreatif dan menarik melalui profil online atau portofolio mereka.

Secara keseluruhan, rekrutmen online telah menjadi alat yang penting bagi perusahaan dan pencari kerja di era digital. Dengan menawarkan berbagai keuntungan dan kemudahan, rekrutmen online membantu perusahaan menemukan talenta terbaik dan pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka (Parlika et al., 2016). Seiring perkembangan teknologi, rekrutmen online akan terus berkembang dan memainkan peran yang semakin penting dalam menghubungkan perusahaan dengan kandidat yang tepat.

2.2.2. Faktor – Faktor Rekrutmen Online

Menurut (Nurfarizki et al., 2018), rekrutmen online menawarkan berbagai

keuntungan bagi perusahaan dan pencari kerja, namun prosesnya juga dipengaruhi

oleh beberapa faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam rekrutmen online:

- Faktor Internal Perusahaan:

Kebijakan Organisasi: Kebijakan organisasi terkait perekrutan, seperti tujuan organisasi, kebutuhan tenaga kerja, anggaran rekrutmen, dan kebijakan pemerintah tentang ketenagakerjaan, akan mempengaruhi strategi dan pendekatan yang digunakan dalam rekrutmen online.

Ukuran dan Hirarki Organisasi: Perusahaan besar dengan hirarki yang kompleks mungkin memiliki proses rekrutmen online yang lebih formal dan terstruktur dibandingkan dengan perusahaan kecil yang lebih fleksibel.

Keterampilan dan Sumber Daya: Perusahaan perlu memiliki keterampilan dan sumber daya internal yang memadai untuk mengelola proses rekrutmen online secara efektif. Ini termasuk pengetahuan tentang platform rekrutmen online, kemampuan untuk menulis deskripsi pekerjaan yang menarik, dan keterampilan untuk melakukan wawancara online (Arman, 2023).

- Faktor Eksternal:

Ketersediaan Kandidat: Efektivitas rekrutmen online bergantung pada ketersediaan kandidat yang qualified di platform yang digunakan perusahaan. Perusahaan harus memilih platform yang relevan dengan industri dan posisi yang akan diisi.

Kualitas Platform Rekrutmen: Kualitas platform rekrutmen online yang digunakan dapat mempengaruhi proses rekrutmen. Platform yang user-friendly, memiliki fitur yang relevan, dan menerapkan sistem keamanan yang baik akan memberikan pengalaman yang lebih positif bagi perusahaan dan pencari kerja (Arman, 2023).

Teknologi: Perkembangan teknologi terus mempengaruhi rekrutmen online. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) untuk menyaring lamaran secara otomatis dan penilaian online untuk mengukur keterampilan dan pengetahuan kandidat.

- Faktor Lainnya:

Deskripsi Pekerjaan: Deskripsi pekerjaan yang jelas, ringkas, dan informatif sangat penting untuk menarik kandidat yang qualified dan menyaring kandidat yang tidak memenuhi kriteria.

Branding Perusahaan: Reputasi dan citra perusahaan online dapat mempengaruhi minat kandidat untuk melamar melalui rekrutmen online.

Keterampilan Pencari Kerja: Pencari kerja perlu memiliki keterampilan digital yang memadai untuk melamar secara online, seperti membuat profil online yang menarik dan mengetahui cara menggunakan platform rekrutmen online (Arman, 2023).

2.2.3. Indikator Rekrutmen Karyawan

Menurut (Dwihatmojo et al., 2016), dalam proses rekrutmen karyawan, ada beberapa indikator penting yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilannya. Indikator ini dapat membantu perusahaan mengetahui apakah proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan, yaitu menemukan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia.

Berikut adalah beberapa indikator keberhasilan rekrutmen karyawan:

1. Kualitas Lamaran Pekerjaan:

Jumlah Lamaran: Jumlah lamaran yang tinggi dari kandidat yang qualified menunjukkan bahwa proses rekrutmen berhasil menjangkau kumpulan pelamar yang luas.

Keragaman Pelamar: Adanya kumpulan pelamar yang beragam dengan

latar belakang, pengalaman, dan keterampilan yang bervariasi menunjukkan strategi rekrutmen bersifat inklusif dan menarik talenta yang lebih luas.

Kualitas Pelamar: Kualitas keseluruhan lamaran, termasuk kualifikasi, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan, mencerminkan efektivitas proses penyaringan dan seleksi.

2. Waktu Perekrutan:

Waktu ke Wawancara Pertama: Waktu yang diperlukan untuk menjadwalkan wawancara awal dengan kandidat yang qualified menunjukkan efisiensi proses peninjauan lamaran dan penjadwalan.

Waktu ke Penawaran Kerja: Waktu yang dibutuhkan untuk memberikan penawaran kepada kandidat terpilih setelah proses wawancara mencerminkan kecepatan dan responsif dalam pengambilan keputusan.

3. Biaya Rekrutmen:

Biaya per Rekrutmen: Total biaya yang terkait dengan perekrutan dan mempekerjakan karyawan baru, termasuk biaya iklan, penyaringan, dan wawancara, harus berada dalam batas anggaran yang wajar.

Return on Investment (ROI): Nilai yang dihasilkan oleh karyawan baru, seperti produktivitas, kontribusi, dan tingkat retensi, harus lebih besar daripada biaya rekrutmen awal.

4. Pengalaman Kandidat:

Kepuasan Pelamar: Umpan balik positif dari kandidat terkait proses lamaran, komunikasi, dan pengalaman keseluruhan dapat menunjukkan strategi rekrutmen yang terstruktur dengan baik dan menghargai kandidat.

Reputasi Merek: Reputasi positif sebagai pemberi kerja dapat menarik kandidat yang lebih qualified dan berkontribusi pada hasil rekrutmen yang sukses.

5. Kinerja Karyawan Baru:

Keberhasilan Onboarding: Integrasi dan onboarding karyawan baru yang sukses ke dalam budaya perusahaan dan lingkungan kerja dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan retensi.

Retensi Karyawan: Tingkat turnover yang rendah di antara karyawan baru menunjukkan bahwa proses rekrutmen efektif dalam memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan perannya.

6. Keberagaman dan Inklusi:

Representasi Keberagaman: Karyawan baru harus mencerminkan keragaman dari kumpulan talenta yang ditargetkan, termasuk gender, etnis, usia, dan dimensi relevan lainnya.

Praktik Rekrutmen yang Inklusif: Proses rekrutmen harus bebas dari bias dan diskriminasi, memastikan kesempatan yang sama untuk semua kandidat qualified.

7. Keselarasan Strategis:

Keselaran dengan Tujuan Bisnis: Keterampilan, pengalaman, dan kompetensi karyawan baru harus selaras dengan tujuan strategis perusahaan dan rencana pertumbuhan masa depan.

Kebutuhan Departemen: Proses rekrutmen harus secara efektif memenuhi kebutuhan dan persyaratan khusus dari setiap departemen atau tim dalam perusahaan.

Dengan memantau indikator-indikator ini, perusahaan dapat menilai efektivitas strategi rekrutmen mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengoptimalkan proses untuk menarik dan merekrut talenta terbaik.

2.3. Pengertian Penempatan Karyawan

Dalam dunia kerja yang dinamis, penempatan karyawan menjadi kunci utama bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan. Penempatan karyawan, atau biasa dikenal sebagai penempatan kerja atau penempatan personel, adalah proses strategis dalam menempatkan individu pada peran atau tugas yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan minat mereka (Sahadewa & Rahmawati, 2023). Lebih dari sekadar penugasan, penempatan karyawan yang efektif merupakan strategi cermat untuk memaksimalkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Bayangkan sebuah organisasi dengan karyawan yang ditempatkan secara tepat. Disana, talenta dengan kemampuan analitis ditempatkan di tim riset, individu kreatif ditugaskan dalam tim desain, dan pakar komunikasi handal memimpin tim pemasaran. Kolaborasi yang terjalin menghasilkan sinergi luar biasa, mendorong produktivitas, dan mengantarkan organisasi mencapai puncak performa. Penempatan karyawan yang tepat bagaikan menempatkan potongan puzzle yang sesuai, menciptakan gambaran utuh kesuksesan organisasi (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Namun, proses penempatan karyawan bukan sekadar mencocokkan keterampilan dengan kebutuhan pekerjaan. Diperlukan pemahaman mendalam tentang talenta individu, termasuk kualifikasi, minat, potensi, dan kecocokan budaya organisasi. Penilaian kinerja yang berkala, analisis kebutuhan pekerjaan yang cermat, dan komunikasi terbuka dengan karyawan menjadi elemen penting dalam strategi penempatan karyawan yang efektif.

Lebih dari itu, penempatan karyawan yang tepat membuka peluang pengembangan karir bagi individu dan kelangsungan hidup organisasi. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan minat dan potensi mereka, organisasi mendorong motivasi, meningkatkan retensi talenta, dan membuka jalan bagi pengembangan individu yang berkontribusi pada kemajuan organisasi di masa depan. Penempatan karyawan yang efektif adalah investasi berharga bagi organisasi yang ingin mencapai kesuksesan

berkelanjutan (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

2.3.1. Faktor-Faktor Penempatan Karyawan

Menurut (Agustriyana, 2021), penempatan karyawan yang efektif merupakan proses strategis yang melibatkan berbagai faktor untuk memastikan kecocokan antara individu dan perannya. Berikut adalah beberapa faktor utama yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan:

1. Kualifikasi dan Keterampilan:

Pendidikan dan pelatihan: Kualifikasi pendidikan dan pelatihan formal yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan persyaratan minimum untuk posisi yang akan ditempati. Pengalaman kerja: Pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang akan ditempati akan menjadi nilai tambah yang signifikan.

Keterampilan teknis dan soft skills: Keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan soft skills seperti komunikasi, kerjasama, dan pemecahan masalah juga harus dipertimbangkan.

2. Minat dan Motivasi:

Minat dan bakat: Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan minat dan bakat mereka dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja.

Tujuan karir: Memahami tujuan karir karyawan dapat membantu dalam menempatkan mereka pada posisi yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik: Faktor-faktor yang memotivasi karyawan, baik itu berupa faktor internal (intrinsik) seperti rasa ingin tahu dan pencapaian, maupun faktor eksternal (ekstrinsik) seperti gaji dan tunjangan, perlu dipertimbangkan untuk memastikan kepuasan kerja.

3. Kepribadian dan Kecocokan Budaya:

Tipe kepribadian: Kecocokan antara tipe kepribadian karyawan dengan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

Kemampuan beradaptasi: Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan budaya organisasi yang berbeda juga penting untuk dipertimbangkan.

Kecerdasan emosional: Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu karyawan dalam membangun hubungan yang positif dengan kolega dan pelanggan, serta dalam mengelola stres dan konflik.

4. Potensi dan Kemampuan Pengembangan:

Kapasitas belajar: Kemampuan karyawan untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru penting untuk mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih tinggi di masa depan.

Potensi kepemimpinan: Potensi kepemimpinan karyawan dapat diidentifikasi dan dikembangkan melalui penempatan pada posisi yang memungkinkan mereka untuk memimpin dan melatih orang lain.

Keinginan untuk berkembang: Keinginan karyawan untuk terus belajar dan berkembang harus dipertimbangkan untuk memastikan mereka termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.

5. Kebutuhan Organisasi:

Tujuan strategis: Penempatan karyawan harus sejalan dengan tujuan strategis organisasi dan kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

Struktur organisasi: Struktur organisasi dan hierarki departemen harus dipertimbangkan untuk memastikan penempatan karyawan yang tepat dalam struktur tersebut.

Ketersediaan sumber daya: Ketersediaan sumber daya seperti anggaran dan pelatihan harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan untuk

memastikan keberhasilan program.

6. Faktor Eksternal:

Kondisi pasar kerja: Kondisi pasar kerja seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat memengaruhi pilihan penempatan karyawan.

Peraturan ketenagakerjaan: Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara atau wilayah harus dipatuhi dalam proses penempatan karyawan.

Tren industri: Tren dan perkembangan terbaru dalam industri terkait harus dipertimbangkan untuk memastikan penempatan karyawan yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

Dengan mempertimbangkan semua faktor-faktor ini secara komprehensif, organisasi dapat membuat keputusan penempatan karyawan yang tepat dan strategis, memaksimalkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, dan mencapai kesuksesan berkelanjutan.

2.3.2. Indikator Penempatan Karyawan

Menurut (Runtuwene, 2016), efektivitas penempatan karyawan merupakan hal yang krusial bagi performa individu dan organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa indikator penting yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan penempatan karyawan:

1. Kinerja Karyawan:

Kinerja Individual: Evaluasi kinerja individual karyawan setelah penempatan untuk menilai apakah mereka telah memenuhi atau melebihi harapan untuk peran mereka.

Kinerja Tim: Analisis kinerja tim secara keseluruhan untuk menentukan apakah penempatan karyawan berkontribusi pada peningkatan kolaborasi, produktivitas, dan pencapaian tujuan.

Kinerja Departemen: Tinjau kinerja departemen atau unit bisnis untuk

mengidentifikasi apakah penempatan karyawan yang strategis telah menghasilkan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan keselarasan dengan tujuan organisasi (Septiana & Septiana, 2023).

2. Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan:

Survei Kepuasan Kerja: Lakukan survei secara berkala untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap peran, tanggung jawab, dan peluang pengembangan yang mereka miliki saat ini.

Survei Keterlibatan Karyawan: Evaluasi tingkat keterlibatan karyawan untuk menilai motivasi, komitmen, dan antusiasme mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka.

Wawancara Keluar: Kumpulkan umpan balik dari karyawan yang keluar untuk memahami alasan mereka pergi dan mengidentifikasi potensi area yang perlu ditingkatkan dalam proses penempatan.

3. Tingkat Retensi:

Tingkat Turnover Sukarela: Pantau tingkat karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi untuk menilai efektivitas penempatan dalam mempertahankan talenta berharga.

Tingkat Turnover Tidak Sukarela: Analisis tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sukarela, seperti pemutusan hubungan kerja karena pengurangan karyawan atau kinerja yang buruk, untuk mengidentifikasi potensi masalah dengan penempatan atau kesehatan organisasi secara keseluruhan .

Tingkat Retensi untuk Kelompok Spesifik: Lacak tingkat retensi untuk kelompok demografis yang berbeda, seperti karyawan baru, karyawan dengan kinerja tinggi, atau karyawan dalam peran kritis, untuk mengidentifikasi potensi kesenjangan penempatan atau area untuk intervensi terarah (Septiana & Septiana, 2023).

4. Efektivitas Biaya Penempatan:

Biaya per Rekrutmen: Hitung biaya rata-rata yang terkait dengan perekrutan, penyaringan, dan penempatan karyawan baru untuk mengevaluasi efisiensi proses penempatan.

Return on Investment (ROI): Analisis nilai yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal produktivitas, kontribusi, dan retensi mereka untuk menilai manfaat jangka panjang dari penempatan yang efektif.

Penghematan Biaya dari Turnover yang Lebih Rendah: Ukur penghematan biaya yang dihasilkan dari tingkat turnover yang lebih rendah karena penempatan yang efektif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya rekrutmen, biaya pelatihan, dan hilangnya produktivitas (Septiana & Septiana, 2023.).

5. Keselarasan dengan Tujuan Bisnis:

Pencapaian Indikator Kinerja Utama (KPI): Evaluasi apakah penempatan karyawan berkontribusi pada pencapaian KPI organisasi, seperti target penjualan, metrik kepuasan pelanggan, atau tujuan efisiensi operasional.

Kontribusi terhadap Inisiatif Strategis: Nilai sejauh mana penempatan karyawan mendukung implementasi inisiatif strategis dan pencapaian tujuan organisasi jangka panjang.

Keterampilan dan Kompetensi untuk Pertumbuhan Masa Depan: Analisis apakah penempatan karyawan telah memastikan bahwa organisasi memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar dan mengejar peluang pertumbuhan di masa depan.

Dengan secara rutin memantau indikator-indikator ini dan melakukan tinjauan berkala terhadap proses penempatan, organisasi dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan, menyempurnakan strategi dan mengoptimalkan penempatan karyawan untuk mencapai kesuksesan yang

lebih besar dalam menyelaraskan talenta dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Teori Campbell dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat dijabarkan dalam bentuk skala dan dapat diukur. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan menurut (Akob et al., 2021) kinerja

karyawan merupakan tanggapan atau respon seseorang terhadap hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sutrisno dalam (Tolu et al., 2021) menjelaskan bahwa, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan dapat berguna dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok ((Akob et al., 2021).

2.4.1. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan menurut Simamora dalam (Budiasa, 2021:15) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Faktor individual, yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, yaitu persepsi, attitude, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan

struktur organisasi. Sementara Harini et al., (2018) dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh :

4. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mengembangkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi (Budiasa, 2021:15).

5. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan organisasi antara lain yaitu

Jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja harmonis, komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai (Budiasa, 2021:15).

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Akob (2016) dalam (Budiasa, 2021) kinerja karyawan memiliki delapan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5. Kerjasama

Kerjasama yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu

organisasi.

6. Inisiatif

Inisiatif yaitu kemampuan memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

7. Kehandalan

Kehandalan yaitu kemampuan menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan

2.5. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah metode penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data melalui observasi, pengukuran, dan analisis dari berbagai sumber. Tinjauan empiris digunakan dalam berbagai disiplin ilmu seperti ilmu sosial, ilmu alam, ekonomi, dan kedokteran untuk menguji hipotesis, mengembangkan teori, atau menentukan korelasi antar variabel. Tinjauan empiris dapat menggunakan metode deskriptif atau metode statistik yang lebih kompleks dan dapat dilakukan dengan berbagai jenis desain penelitian seperti eksperimen, kuasi-eksperimen, dan studi observasional. Tinjauan empiris dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian ini. Daftar penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis dalam tabel 2.1. sebagai berikut :

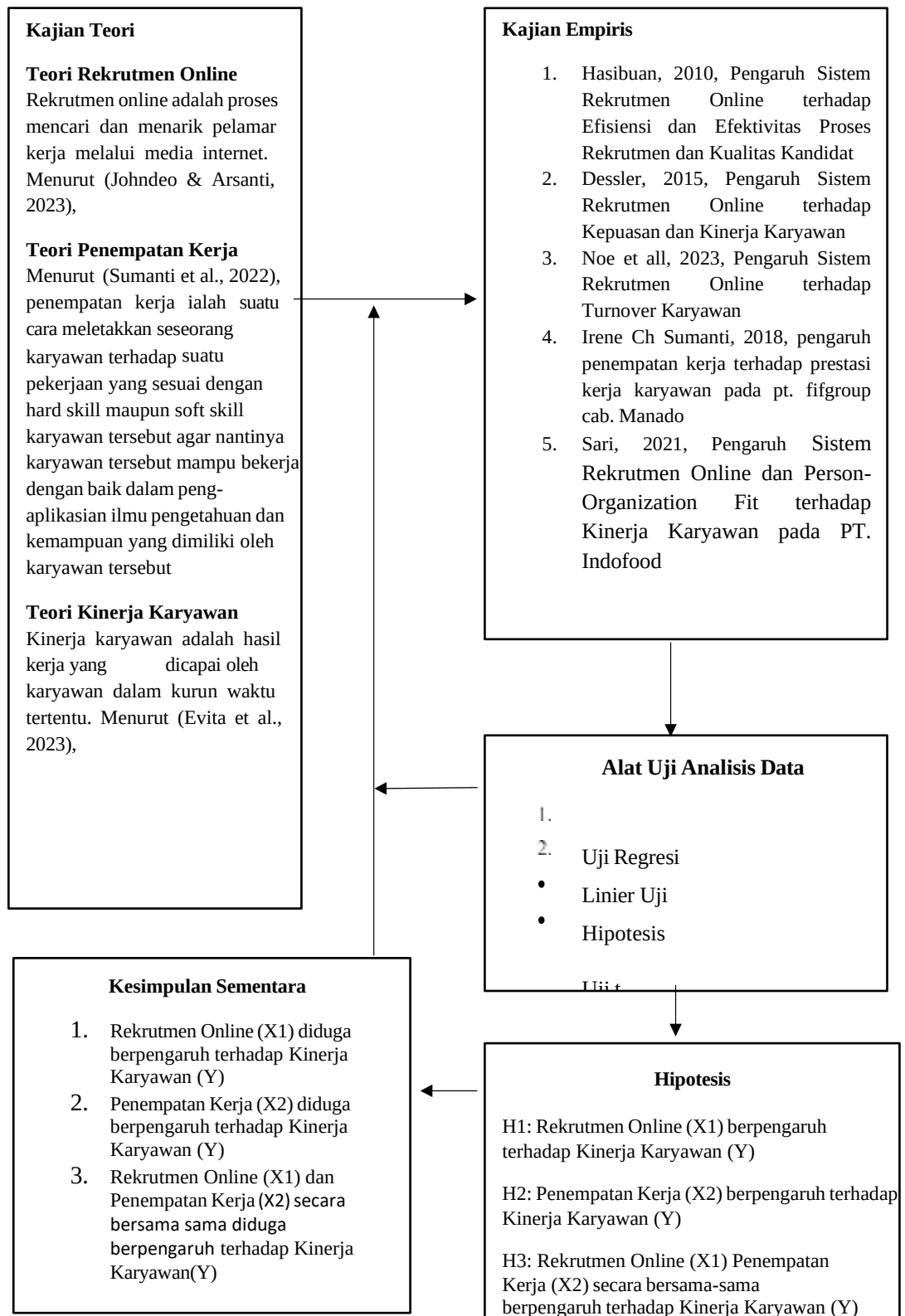
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Sebelumnya.

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Arman, 2023	Perusahaan perlu memiliki keterampilan dan sumber daya internal yang memadai untuk mengelola proses rekrutmen online secara efektif. Ini termasuk pengetahuan tentang platform rekrutmen online, kemampuan untuk menulis deskripsi pekerjaan yang menarik, dan keterampilan untuk melakukan wawancara online	Metode kuantitatif, servuei dan analisis regresi.	Sistem rekrutmen online terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen, serta menghasilkan kandidat yang lebih berkualitas.

2	Dessler 2015.	Pengaruh Sistem Rekrutmen Online terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif, dengan menggunakan survey dan analisis regresi	Sistem rekrutmen online terbukti meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang direkrut melalui sistem rekrutmen online umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik.
3	Noe Et all, 2021	Pengaruh Sistem Rekrutmen Online terhadap Turnover Karyawan	Kuantitatif, dengan menggunakan analisis data longitudinal	Sistem rekrutmen online terbukti menurunkan tingkat turnover karyawan. Perusahaan yang menggunakan sistem rekrutmen online memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah.
4	Irene Ch. Sumanti, 2022.	pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. fifgroup cab. manado	metode servey dengan tipe pendekatan penelitian kuantitatif asosiasi	Berdasarkan hasil Penelitian bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIF GROUP Cab. Manado dikatakan tidak berpengaruh,
5	Sari, 2021	Pengaruh Sistem Rekrutmen Online dan Person- Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan pada PT. <u>Indofood</u>	Kuantitatif, dengan menggunakan survei dan analisis regresi	Sistem rekrutmen online dan Person-Organization Fit terbukti meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indofood.

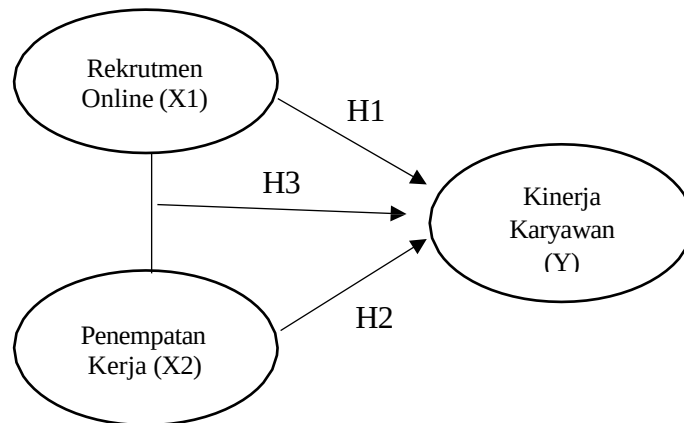
Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, penelitian ini berfokus untuk melihat bagaimana rekrutmen online, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT The Dons House Lampung dengan menggunakan teori SCT.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2 1. Kerangka Pemikiran

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2 2. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan empiris dan kerangka pemikiran diatas, maka keterbaharuan penelitian yang dilakukan penulis dibandingkan penelitian sebelumnya terdapat pada penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.8. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga rekrutmen online berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Diduga penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Diduga rekrutmen online dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan