

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

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 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. 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..

2.2.3 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.

2.1.2 Indikator Rekrutmen

Penarikkan tenaga kerja yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan.

1. Adanya atauran yang jelas Hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan .
2. Persyaratan umum Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan .
3. Persyaratan khusus Persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yangditentukan perusahaan .
4. Pengalaman kerja Sumber yang berasal dari luar perusahaan,dalam kata lain diluar karyawan perusahaandalam menduduki jabatan yang kosong .
5. Prestasi kerja Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu

2.3 Kemampuan

2.3.1 Pengertian Kemampuan

Menurut Robbins (2016) “Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik”.

Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik

2.3.2 Indikator Kemampuan

Dalam penelitian indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua factor, yaitu:³

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2.4 Partisipasi

2.4.1 Pengertian Partisipasi

Secara umum dapat ditangkap dari istilah partisipasi adalah keikutsertaan seseorang atau sekelompok anggota masyarakat dalam suatu kegiatan. Pengertian seperti itu, nampaknya selaras dengan pengertian yang di kemungkakan oleh beberapa kamus bahasa sosiologi. Bornby (2014) mengartikan partisipasi sebagai tindakan untuk “mengambil bagian” yaitu kegiatan atau pernyataan untuk mengambil bagian dari kegiatan dengan maksud memperoleh manfaat (webster, 1976). Sedangkan di dalam kamus sosiologi disebutkan bahwa, partisipasi merupakan keikutsertaan seseorang di dalam kelompok sosial untuk mengambil bagian dari kegiatan

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Partisipasi

Beberapa masalah kaitanya dengan pengembangan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

1. Pembangunan partisipasi adalah belum dipahaminya makna sebenarnya tentang partisipasi oleh pihak perencanaan dan pelaksanaan.
2. Dengan dikembangkannya sebagai idiologi baru yang harus diamankan dengan dijaga ketat, yang mendorong aparat pemerintah bersifat otoriter. Kondisi seperti itu, dapat menimbulkan reaksi baik.

2.4.3 Indikator Partisipasi

Keberhasilan peningkatan partisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat diukur dengan beberapa indikator berikut

1. Kontribusi/dedikasi *stakeholders* meningkat dalam hal jasa (pemikiran/keterampilan), finansial, moral dan material/barang.
2. Meningkatnya kepercayaan *stakeholders* terutama menyangkut kewibawaan dan kebersihan.
3. Meningkatnya tanggung jawab *stakeholders* terhadap penyelenggaraan perusahaan.

4. Meningkatnya kepedulian *stakeholders* terhadap setiap langkah yang dilakukan untuk meningkatkan mutu.
5. Keputusan-keputusan yang dibuat oleh sekolah benar-benar mengekspresikan apresiasi dan pendapat *stakeholders* dan mampu meningkatkan kualitas.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Notanubun (2018) Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang di dalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu. Kinerja Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447), mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Bangun (2012, p.231), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Syukur (2019), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja karyawan? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudah dikatakan

memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun (2012, p.231).

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personil adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personil sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain yaitu :

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar karyawan.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.3 Indikator Kinerja

Komponen kunci kinerja ditentukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab adanya rasa tanggung jawab dari diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atas kewajiban pekerjaannya.
2. Prestasi kerja dalam kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan adanya rasa tanggung jawab dari diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kualitas kerja merupakan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang meliputi kerapian dan kelengkapan,

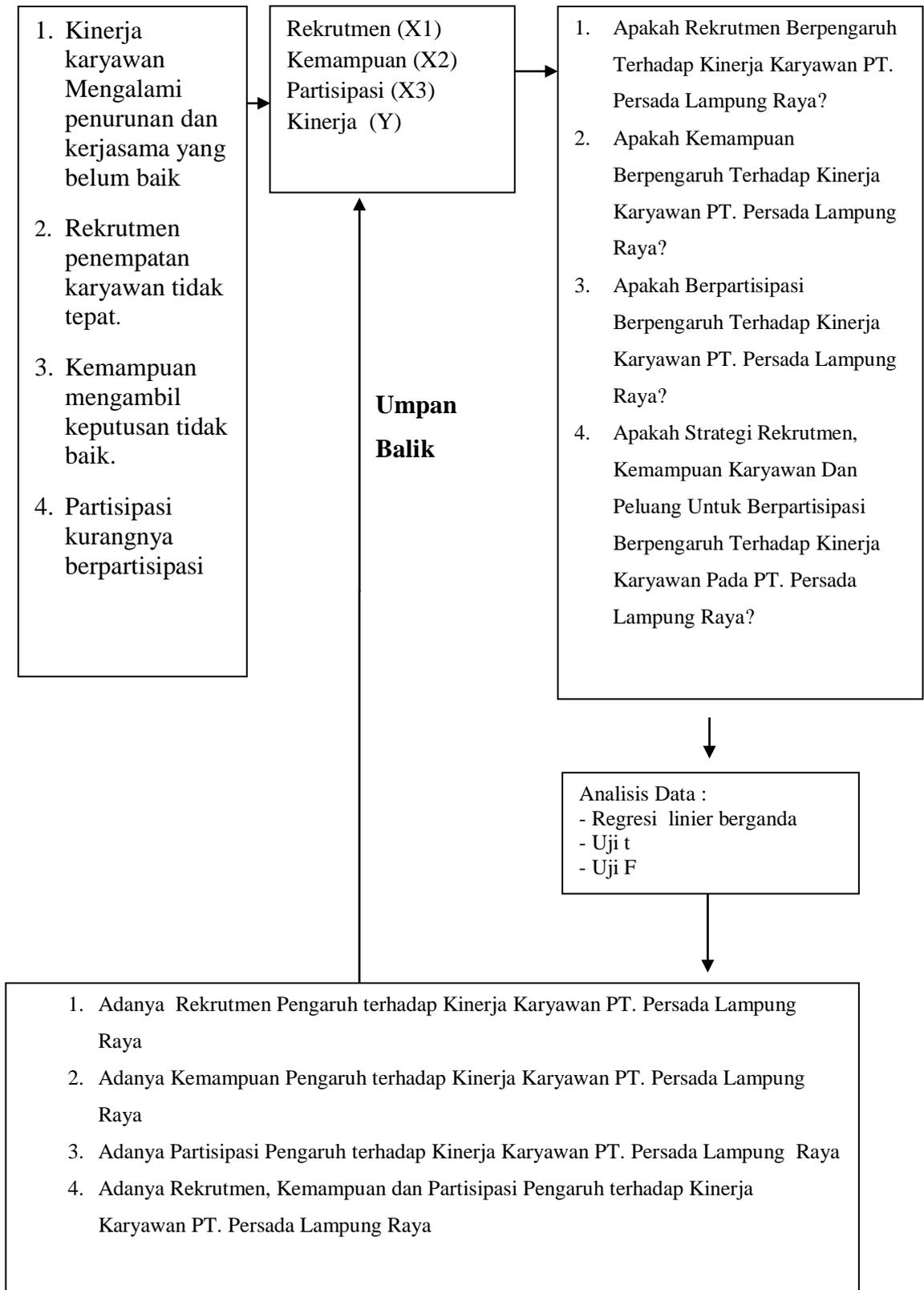
4. Standar pekerjaan merupakan sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.
5. Kerjasama diukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan yang dicapai bisa lebih baik serta karyawan dapat diandalkan oleh rekan sekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan	Hasan (2018)	Motivasi dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan
2.	Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Karet Medan.	Hendry Dkk (2019)	Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Karet Medan
3	The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)	Rokhmawati dkk (2018) Journal Internasional	According to the research result and the description of the displayed data, communication and work discipline had significant influence on employee performance both simultaneously and partially.
4	The Effect Of Leadership, Compensation And Competency On Employee Performance Of Banda Aceh Public Health Officer	Yusuf dkk (2018) Journal Internasional	The results of the study explain compensation and competence have a strong and positive relationship with employee performance at Banda Aceh Public Health Office.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun	Sutarno dkk (2018)	Adanya hubungan pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun

Sumber Data : Journal

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Strategi Rekrutmen Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan

Spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Strategi Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya

2.6.2 Kemampuan Karyawan Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampun untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat” Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kemampuan Karyawan mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya.

2.6.3 Peluang untuk berpartisipasi Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan

Partisipasi sebagai tindakan untuk mengambil bagian yaitu kegiatan atau pernyataan untuk mengambil bagian dari kegiatan dengan maksud memperoleh kelompok sosial untuk mengambil bagian dari kegiatan masyarakatnya, di luar pekerjaan atau potensinya sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Berpartisipasi mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya.

2.6.4 Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi pada Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi karyawan dengan adanya Rekrutmen yang baik maka kinerja akan meningkat, namun Kemampuan juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan Berpartisipasi meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya terhadap perusahaan PT. Persada Lampung Raya.

H₄ : Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung Raya.