# BAB II TINJAUANPUSTAKA

## Rekrutmen

* + 1. **PengertianRekrutment**

Menurut Sinambela (2019) rekrutmen merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukan dan ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yangdimaksudkan untuk karyawan yangakan mengisi lowongan baru, atau karena ada karyawan yang mengundurkan diri.

Rekrutmen menurut Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Menurut Rosento (2018) mengatakan bahwa “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitasyangdigunakanolehsebuahorganisasi untukmenarikparapelamarkerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantuorganisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya”. Suparni (2017) mengatakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan ”.

Pendapat Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa “ *Recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakanprosespencariancalon karyawan yangmemenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan ”.

14

Menurut (Nuraeni, 2018) mengatakan bahwa “ Proses rekrutmen iniadalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia ”.

## TujuanRekrutmen

Menurut Kasmir (2017) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmenmemiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. MemperolehSumberTenagaKerjaYangPotensial

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memilki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnyaadalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan.Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga- lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang cukup memiliki reputasi

1. MemperolehSejumlahPelamarYangMemenuhiKualifikasi

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaranyangmasukdianggapsampahkarena tidakmemenuhikualifikasiyang dipersyaratkan. Yang digiingikan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

1. MenentukanKriteriaMinimalUntukCalonPelamar

Pelamarharusbenar-benarmemenuhipersyaratan yangdiinginkanperusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), usia, pengalaman kerja, domisili, akreditas lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

1. UntukKebutuhanSeleksi

Bagi perusahaan dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan.Dengankualifikasiyangmelamartinggitentumemberikankeuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

Intinya adalah tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

## Hambatan-HambatanRekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Sinambela (2019) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen yakni :

1. Kebijaksanaanorganisasi

Kebijaksanaan organisasi merupakan arah tindakan yang dipakai oleh organisasi dalam pengelolaan kegiatan sumber daya manusia meliputi :

* 1. Kebijakanpromosidari dalam
  2. KebijakanKompensasi
  3. Kebijaksanaansumberdayamanusia

1. PerencanaanSumberDaya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sebagaimana telah dijelaskan difokuskan untuk kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan dating, hasil perencanaan sumber daya manusia menentukan bahwa perekrutan karyawan dilakukan dengan mengutamakan sumber internal untuk memenuhi kebutuhan, perencanaan sumber daya menjadi hambatan untuk merekrut calon karyawan yang berpotensi.

1. *Affirmatifaction plan*

*Affirmatif action plan* tindakan yang harus menyusuaikan peraturanpemerintah, seperti tidak dibolehkan mendkriminasi karyawan berdasarakan jenis kelamin, etnis, agama, dan lain-lain.

1. Persyaratan(Jobrequirement)

Persyaratanjabatanditentukanuntukmenjadilandasandalamprosesrekrutmen dapat tidak menunjukan hubungan yang kuat dengan unjuk kerjanya.

1. KebiasaanPerekrut(Recruiter Habits)

Kebiasaan perekrut adalah suatu kebiasaan yang dilakukan ketika melakukan proses perekrutan pada masa-masa yang lalu. Kebiasaan ini meningkatkan keahliah seorangperekrut sehingga pelaksanaan perekrutan menjadilebih baik.

1. Kondisilingkunganeksternal(environmentcondition)

Kondisilingkungantempatorganisasiberadatentusajamempengaruhiberhasil tidaknya proses perekrutan, sebab organisasi sangat tergantung padalingkungan untuk tenaga kerja. Kondisi lingkungan disini menyangkut faktor- faktor tenaga kerja seperti tingkat pengangguran dan tingkat persaingan perusahaan tidak akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja dalam situasi tingkat pengangguran tingkat tinggi, tetapi dalam kondisi pengangguran rendah atau nol.

1. BiayaPenarikan (Cost)

Biaya yangdiperlukanuntukprosespenarikanbisasangatbesar,yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran perusahaan.

1. Perangsang(Incentive)

Perangsang atau insentif yang diberikan agar para calon yang baik tertarik untuk menjadi karyawan perusahaan dpat kurang menarik. Hal ini tentu saja ada kaitannya dengan biaya atau perusahaan yang kurang memperhatikan berbagai kemungkinan perangsang yang lain, yang dapat meningkatkan ketertarikan calon karyawan untuk menjadi karyawan perusahaan.

## 2.1.4 IndikatorRekutmen

MenurutHasibuan(2017)indikator–indikatordarivariabelrekrutmenantara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harusberpedomanpadaspesifikasipekerjaanyangtelahditentukanuntuk menduduki jabatan tersebut.

1. SumberPerekrutan
   1. Sumberinternal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.

* 1. Sumbereksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

1. Metode Perekrutan
   1. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang- orang tertentu saja yang bisanaya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.

* 1. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

## PenempatanKerja

## PengertianPenempatanKerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalammencapai tujuan. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain:

Bahri (2019) mengumukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisispekerjaan.MenurutTrisnawati(2019)Penempatanadalahsuatukebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, ketrampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Rahman, dkk (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempatan merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

## PelaksanaanPenempatanKerja

Sedarmayanti (2017) dengan penempatan kerja yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi/perusahaan, tetapi juga menguntungkan sdm penempatan kerja itu sendiri. Keuntungan bagi organisasi/perusahaan dengan SDM penempatan kerja yang tepat.

1. Perusahaandapatmengisilowonganpekerjaan.
2. Perusahaandapatmeningkatkansemangatdangairah kerja.
3. Perusahaanmemperolehidebarudalammengembangkanperusahaan.
4. Terdapatsuasanakerja harmoniskarenaorangbekerjasesuaibidangnya.

KeuntunganBagi SDMdenganpenempatan yangtepat.

1. Adanyakepastianmemulaikerja.
2. Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan perusahaan.
3. Meningkatkankemampuandenganmenggalipotensidiri.
4. Meningkatkandengandisiplin,loyalitas,danpercaya diri serta tanggungjawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

## MasalahDalamPenempatan

Rivai(2016)Terdapattigahalyangmendasarikeputusanpenempatanbagi SDM, yaitu efektifitas, tuntutan hokum, dan prevensi PHK.

1. Efektifitas. Penempatan yang harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawn dan perusahaan.
2. Tuntutan Hukum. Hubungan kerja yang tidak baik didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua belah pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir.
3. Pencegahan separasi salah satu bidang kreatif MSDM adalah upayapencegahan separasi.

## Faktor-faktorYangMempengaruhiPenempatanKerjaKaryawan

Faktor-faktor yangmempengaruhipenempatankaryawanmenurutCahyati (2018) sebagai berikut :

1. Pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan yangbaru,baikmelalui promosikaryawan yangsudahadaatauyangbaru,baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas social ekonomi politik dalam luar negeri.
2. Reorganisasi. Sebuah resturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, penjualan perusahaan atau manager perusahaan lain akan mempengaruhu akticitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat,

hubungan pekerja, dan program pension dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.

1. Kecendrungan ekonomi umum. Satu konsukuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ketersedian pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi karyawan baru.
2. Atrisi. Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pension, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pension dini ntelah meningkatkanselama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelembanan aktivitas ekonomi.Dalamsituasitersebutparakaryawanberada padaposisitertekandan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

## IndikatorPenempatanKerja

Menurut Suwatno (2018) dikatakan tentang indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja pegawaiadalah sebagai berikut :

1. FaktorPrestasi Akademis

Tenagakerjayangmempunyaiataumemilikiprestasiakademisyangtinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi pegawai yang mempunyai prestasi akademisyangrendah,makaditempatkanpadatugasdanpekerjaanyang

memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

1. FaktorPengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain,perlumendapat perhatian dalam penempatan pegawai, apalagi jika seseorang pegawai tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

1. FaktorKesehatanFisikdanMental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan pegawai berdasarkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

1. FaktorUsia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika pegawai sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk pegawai yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

## KinerjaKaryawan

## PengertianKinerjaKaryawan

Kinerja merupakan hasil pekearjaan yang mempunyai hubungan kuat dengantujuanstrategisorganisasi,kepuasankonsumen,danmemberikan

kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tenta melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward atau penghargaan pada orang yang tepat.

Menurut Rivai dkk (2016) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang diperangaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam manfaatkan sumber- sumber daya yang dimiliki.

MenurutSedarmayanti(2017)“kinerjamempunyaibeberapapengertian:

1. Melakukan,menjalankan,melaksanakan
2. Memenuhiataumenjalankankewajibansuatunazar
3. Mengambarkansuatukarakterdalamsuatu permainan
4. Mengambarkannyadengansuaraataualatmusik
5. Melaksanakandanmenyempurnakantanggungjawab
6. Melakukansuatukegiatandalamsuatupermainan
7. Memainkanpertunjukan music
8. Melakukansesuatu yangdiharapkan olehseseorangatau mesin.

Menurut Mangkunegara (2017) Menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seeorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Dariteori-teoriyangdiketahuidiatasmakapenelitimengambilkesimpulan bahwakinerjaadalahsuatuprosesatauhasilkerjayangdihasilkanolehpegawai

melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang pentingdalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

## ManfaatdanTujuanKinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat digunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpanbalikbagi prosesperencanaandalam menetapkantujuansasarankinerja organisasi diwaktu yang akan dating.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitann atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Eveluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah system review dan coaching telah berjalan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

## Jenis-JenisKinerjaKaryawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kristeria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standard yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2017) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

1. Kinerjaindividumerupakankinerjayangdihasilkanolehseseorang.
2. Kinerjaorganisasimerupakankinerjaperusahaansecara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Rozarie (2017) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah.

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berprilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkatkan apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan yang tidak sama.

## Faktor-FaktorYangMempengaruhiKinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasimemiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. EfektifitasdanEfisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektifitas atau tidak

1. OtoritasdanTanggungJawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telahdidelegasikandenganbaik,tanpaadanya tumpang-tindihtugas.Masing-masing karyawan yangada dalam organisasimengetahui apayangmenjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penjelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

1. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawanterhadapperaturandanketetapanperusahaan.Disiplinmeliputi

ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

1. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, aktivitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiapinisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik.

Berdasarkan pendapatan para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

## IndikatorKinerjaKaryawan

Menurut Robbins (2016) Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikutbeberapaindikatoruntukmengukurkinerjayaitu:

1. KualitasKerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baikburuknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padannya.

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan

1. Ketepatan Waktu

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 (Robbins, 2016). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

1. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yangada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

1. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankanfungsikerjanyatanpamenerimabantuan,bimbingandariatau

pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketetapan waktu karyawan dalam bekerja segala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## PenelitiTerdahulu

Adapunpenelitianterdahuludaripenelitianiniadalahdapatdilihatsebagai berikut.

## Tabel 2.1 PenelitiTerdahulu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Namadan**  **Tahun** | **Judul** | **VaribelPeneliti** | **Hasil Penelitian** | | |
| 1 | Wulandari, | PengaruhRekrutmen | Rekrutmen |  | Berdasarkanpenelitianini, |  |
|  | dkk | DanPenempatan | Penempatan | hasilpenentuanrekrutmen |
|  | (2023) | KerjaTerhadap | Kerjadan | tidakberpengaruhterhadap |
|  |  | KinerjaKaryawan | Kinerja | kinerja karyawan. Efek |
|  |  | Pada Dinas |  | PenempatanKerjaKinerja |
|  |  | Penanaman Modal |  | Karyawan.Rekrutmendan |
|  |  | DanPelayanan |  | Penempatan Kerja |
|  |  | TerpaduSatuPintu |  | berpengaruh positif dan |
|  |  | KotaPalopo |  | simultanterhadapKinerja |
|  |  |  |  | Karyawan. |
| 2 | Suwandewi, | Pengaruh | Rekrutment |  | Berdasarkanhasilanalisis |  |
|  | dkk | Rekrutmen, | Penempatan | diketahuibahwarekrutmen |
|  | (2023) | PenempatanKerja, | Kerjadan | berpengaruh positif dan |
|  |  | danEtosKerja | Kinerja | signifikan secara parsial |
|  |  | TerhadapKinerja |  | terhadapkinerjakaryawan |
|  |  | KaryawanPT |  | PTRemitenIndonesiadi |
|  |  | RemitenIndonesia |  | KutaBali, penempatan kerja |
|  |  | diKuta,Bali |  | berpengaruh positif dan |
|  |  |  |  | signifikan secara parsial |
|  |  |  |  | terhadapkinerjakaryawan |
|  |  |  |  | PTRemitenIndonesiadi |
|  |  |  |  | Kuta Bali etos kerja |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali. Secara simultan rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPTRemiten  IndonesiadiKutaBali. |  |
| 3 | Putri (2022) | PengaruhRekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang | Rekrutmen Penempatan Kerja Kinerja | Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial masing-masing rekrutmen dan penempatan kerjaberpengaruhsignifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga rekrutmen dan penempatan kerjasecarasimultanberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti empiris ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Untukmeningkatkankinerja pegawai, pimpinan di lembaga pemerintah ini harusmengoptimalkan  faktor rekrutmen dan penempatan kerja. | | |
| 4 | Tekkay (2022) | Pengaruh Rekrutmen,Seleksi, Dan Penempatan KaryawanTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia | Penempatandan kinerja | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Brawijaya Group Indonesia sedangkan penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT.Brawijaya Group Indonesia haruslah lebih memperhatikan perekrutandanseleksi  bahkan penempatan | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | karyawan, agar kinerja karyawan semakin  meningkat. |
| 5 | Putra,dkk | PengaruhRekrutmen | Rekrutmen | Hasil penelitian |
|  | (2022) | DanPenempatan | Penempatan | menunjukkan bahwa |
|  |  | KerjaTerhadap | Kerja | rekrutmendanpenempatan |
|  |  | KinerjaKaryawan | Kinerja | berpengaruh positif dan |
|  |  | PadaEdenHotel | Karyawan | signifikanterhadapkinerja |
|  |  | KutaBali |  | karyawan. Berdasarkan |
|  |  |  |  | pembahasanhasilpenelitian |
|  |  |  |  | dan kesimpulan di atas, |
|  |  |  |  | maka saran yang dapat |
|  |  |  |  | diberikan adalah: agar |
|  |  |  |  | perusahaan melakukan |
|  |  |  |  | proses rekrutmen sesuai |
|  |  |  |  | denganstandaryangtelah |
|  |  |  |  | ditetapkan, sehingga |
|  |  |  |  | mendapatkan karyawan |
|  |  |  |  | yang berkualitas dan |
|  |  |  |  | berkinerja baik, dalam |
|  |  |  |  | penempatan pegawai |
|  |  |  |  | disesuaikandenganprestasi |
|  |  |  |  | akademik calon pegawai, |
|  |  |  |  | sehingga dapat |
|  |  |  |  | melaksanakan tugasnya |
|  |  |  |  | denganbaik. |
| 6 | Suwarto | *TheEffectOf* | *Recruitment* | *The results showed that* |
|  | Subyantoro | *RecruitmentAndJob* | *JobPlacement* | *recruitmenthasnoeffecton* |
|  | (2019) | *PlacementOn* | *employe* | *performance; selection* |
|  |  | *Employee* | *performance* | *affects performance;* |
|  |  | *Performance* |  | *placement affects* |
|  |  |  |  | *performance; recruitment* |
|  |  |  |  | *affectsselection;andthat* |
|  |  |  |  | *selectionaffectsplacement* |
| 7 | Fitri,etal | *The Effect of* | *Recruitment,* | Theresultsofthisstudy |
|  | (2021) | *Recruitment,* | *Placementon* | indicatethatrecruitmenthas |
|  |  | *Selection, and* | *Employee* | apositiveandsignificant |
|  |  | *Placement on* | *Performance* | effectonperformanceby |
|  |  | *Employee* |  | tcount> ttable (5.705 > |
|  |  | *Performance* |  | 1.996) at a significance |
|  |  |  |  | level of 0.000 < 0.05, |
|  |  |  |  | meaningthatH0isrejected |
|  |  |  |  | andH1isaccepted.Next, |
|  |  |  |  | theselectionhasapositive |
|  |  |  |  | and significant effect on |
|  |  |  |  | employee performance |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | partially by tcount> ttable (3.309>1.996)ata  significancelevelof0.001<  0.05. It means thatH0 is rejected and H2 is accepted. Placement has a positiveand significant effect on performance by tcount> ttable (4.907 > 1.996) at a significancelevelof0.000<  0.05. It mens that H0 is rejected and H3 is accepted. Theoretically, the results of this study contribute to the repertoire of knowledge, especially in the field of developing human resource competencies, namely  employeesperformance |

* 1. **KerangkaKonseptual**

Kerangka Konseptual merupakan kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya. Manurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuahkonsep harusla dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Untuk lebih mudah dan memahami dalam proses terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakammaka dapat dilihat tabel dibawah ini.

**PenempatanKerja (X2)**

1. FaktorPrestasi Akademis
2. FaktorPengalaman
3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
4. FaktorUsia

Sumber: Suwatno(2017)

Sumber:

Robbins (2016:260)

**Kinerja (Y)**

1. KualitasKerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

**Rekrutmen (X1)**

1. Dasar Perekrutan
2. Sumberinternal
3. Sumbereksternal
4. Metode tertutup
5. Metode terbuka

Sumber:

Hasibuan(2017)

## Gambar2.1Kerangka Konseptual

* 1. **Hipotesis**

Menurut Husein (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitiantelahdinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

H1 :Rekrutmen berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (persero) kantor pos cabang lubuk pakam.

H2:Penempatankaryawanberpengaruhsecaraparsialdengankinerja. karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Lubuk Pakam.

H3 :Rekrutmendanpenempatankaryawanberpengaruhsecarasimultan dengan kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Lubuk Pakam.